



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Stanovení a posouzení daňových aspektů při poskytování zaměstnaneckých benefitů u  
vybraných poplatníků  
Determination and Assessment of the Tax Aspect of the Provision of Employee  
Benefits of Select Taxpayers

Student:  
Vedoucí bakalářské práce:

Kateřina Golková  
Ing. Lisztwanová Karolina, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a daní

## Zadání bakalářské práce

Student: **Kateřina Golková**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně

Téma: Stanovení a posouzení daňových aspektů při poskytování  
zaměstnaneckých benefitů u vybraných poplatníků  
Determination and Assessment of the Tax Aspect of the Provision of  
Employee Benefits of Selected Taxpayers

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska důchodové daně
3. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů
4. Posouzení daňových dopadů poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybraných situacích
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 276 s. ISBN 978-80-7478-841-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

ŠIROKÝ, Jan. *Základy daňové teorie s praktickými příklady*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 128 s. ISBN 978-80-7478-785-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Karolina Lisztwanová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 29.5.2020

Kateřina Golková  
Kateřina Golková

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	4
<b>2</b>	<b>Teoretická východiska důchodové daně</b> .....	5
2.1	Současný daňový systém.....	5
2.2	Konstrukční prvky daně .....	7
2.3	Zálohy na daň a výběr daní .....	10
2.4	Daň z příjmů fyzických osob .....	10
2.5	Daň z příjmů právnických osob .....	12
<b>3</b>	<b>Charakteristika zaměstnaneckých benefitů</b> .....	14
3.1	Zaměstnanecké benefity .....	15
3.2	Vybrané poskytované benefity .....	16
3.2.1	Příspěvek na stravování .....	16
3.2.2	Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců.....	18
3.2.3	Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění.....	20
3.2.4	Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance .....	21
3.2.5	Prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá ....	21
3.2.6	Bezplatné poskytování služebního vozidla i pro soukromé účely .....	22
<b>4</b>	<b>Posouzení daňových dopadů poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybraných situacích</b> .....	24
4.1	Definice jednotlivých poplatníků a obecných předpokladů .....	24
4.2	Posouzení jednotlivých druhů benefitů pro vybrané zaměstnance .....	27
4.2.1	Příspěvek na stravování .....	27
4.2.2	Příspěvek na vzdělávací kurz.....	30
4.2.3	Penzijní připojištění .....	32
4.2.4	Poukaz na rekreaci .....	36
4.2.5	Výrobek za cenu nižší, než je cena tržní.....	38
4.2.6	Služební vozidlo i pro soukromé účely.....	41
4.3	Modifikace mzdy u poplatníka s daňovým bonusem.....	43
4.4	Shrnutí dosažených výsledků .....	46
<b>5</b>	<b>Závěr</b> .....	55
	Seznam použité literatury .....	57
	Seznam zkratk .....	60
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

# 1 Úvod

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době již nedílnou součástí pracovního poměru. Můžeme je definovat jako zaměstnanecké výhody nad rámec základní mzdy a pro zaměstnance hrají důležitou roli při motivaci a loajalitě či výběru povolání. Výhodou benefitů ale není pouze jejich motivace pro zaměstnance, ale také určité daňové zvýhodnění jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Určité zaměstnanecké benefity mohou být za daných podmínek daňově osvobozené pro zaměstnance a daňově účinné pro zaměstnavatele, kterému díky poskytnutí benefitů vznikne úspora na dani z příjmů.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Podkladem pro teoretickou část je odborná literatura, která souvisí s daňovou teorií a teorií zaměstnaneckých benefitů a legislativa České republiky. (Kubátová, 2018, Vančurová a Láchová, 2018 a Macháček, 2019). Pro praktickou část jsou použity pouze vybrané benefity, a to daňově maximálně výhodné, výhodné a neutrální, jež jsou řešené v této bakalářské práci.

Bakalářská práce začíná úvodem a končí závěrem. Druhou kapitolou je zaměření na charakteristiku daňového systému České republiky, přesněji na daň z příjmů fyzických osob, jejíž charakteristika je nezbytná pro výpočty v praktické části této práce. Třetí teoretická kapitola charakterizuje vybrané zaměstnanecké benefity (jedná se o příspěvek na stravování, na odborný rozvoj zaměstnance, na penzijní připojištění, na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance, a dále prodej výrobků a služeb za cenu nižší, než je cena prodeje a bezplatné poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely). Tyto benefity jsou popsány spolu s daňovými dopady jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele a tvoří podklad pro vypracování čtvrté části, která již je praktická a provádí se komparace daňového dopadu a čisté mzdy při různých životních situacích vybraných poplatníků.

Cílem bakalářské práce je stanovit a posoudit daňový dopad na výši příjmu zaměstnance, při poskytnutí zaměstnaneckého benefitu, v různých životních situacích. Posouzení je provedeno ze dvou možných úhlů pohledu, a to nejprve, pokud je zaměstnanecký benefit zaměstnanci přímo poskytnut, a poté, pokud je místo zaměstnaneckého benefitu poplatníkovi navýšena mzda o hodnotu benefitu. Oba zmíněné pohledy jsou rovněž posouzeny s ohledem na daňový dopad na straně zaměstnavatele.

## **2 Teoretická východiska důchodové daně**

Pro posouzení zaměstnaneckých benefitů a jejich výhodnosti pro zaměstnance, resp. zaměstnavatele, je nezbytné popsat daňový systém jako takový. Významný bude hlavně pohled na ovlivnění daňové povinnosti zaměstnanců jednotlivými typy benefitů.

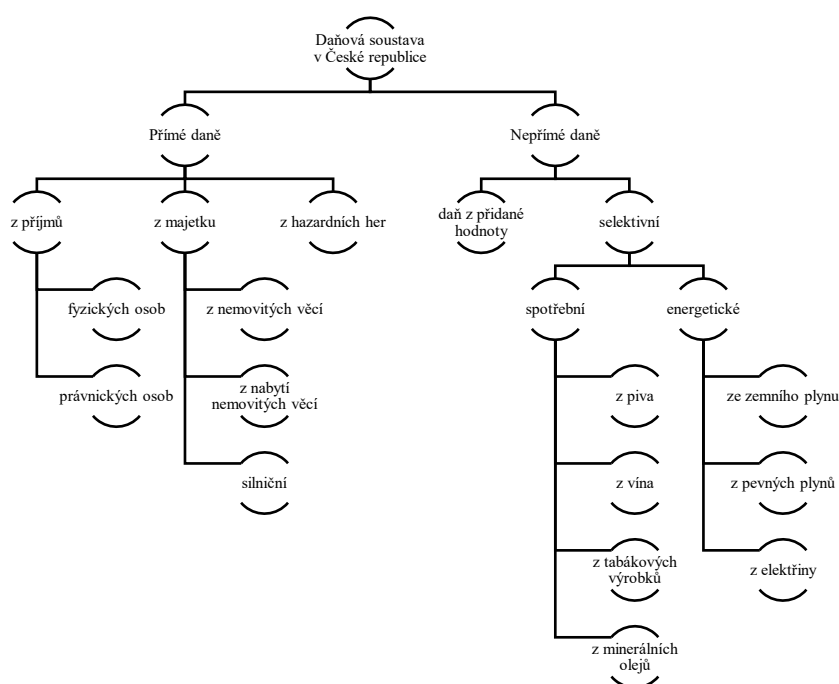
Daně mají v České republice bezesporu důležitou roli - mají zajistit příjmy do veřejného rozpočtu. Hlavním důvodem pro to vzniku daní bylo, aby se zajistilo fungování a financování nově vzniklého státu. Nejdříve se jednalo o dobrovolný příspěvek, ze kterého se později stala povinnost. Každý stát má svou daňovou soustavu, která byla vytvářena s historickým vývojem země průběžně. Počátkem 18. století tvořilo daňovou soustavu jen několik daní. Velká daňová reforma přišla se vznikem Československé republiky (modernější daňová soustava), poté po druhé světové válce (daňová soustava pro centrálně plánované hospodaření) a třetí reforma v roce 1993, související se vznikem České republiky. Poté přibývaly už jen malé změny v daňovém systému, a od roku 2016 má daňová soustava v České republice současnou podobu.

### **2.1 Současný daňový systém**

Daňovým systémem označujeme provázaný systém všech daní, které se na území České republiky vybírají. Jeho strukturu můžeme vidět na obrázku 1, který zobrazuje členění jednotlivých daní. V systému jsou definovány vztahy mezi jednotlivými daněmi a pravidla, podle kterých se daně vybírají. Provázanost jednotlivých daní lze vidět při změně hodnoty jedné daně, která ovlivní výnos daně jiné. (Např. zvyšování sazby paušálních výdajů u daně z příjmů fyzických osob nejen snižuje výnos daně z příjmů fyzických osob, ale podílí se i na snižování sociálního pojistného).



Obrázek 2.1 Členění daní v České republice



Zdroj: Vlastní zpracování

Daně v České republice jsou upraveny zákonem č. 586/2002 Sb., o daních z příjmů. Vančurová a Láchová (2018) uvádí, že se daň může jmenovat různě, avšak má charakteristické vlastnosti. Daň je zpravidla povinná, zákonem uložená platba, která plyne do veřejného rozpočtu a je nenávratná, neekvivalentní a neúčelová. Daň se nenávratností odlišuje od půjček, které se po určité době vracejí zpět věřiteli a často i s nějakým úrokem. Dle Vančurové a Láchové (2018) je daň určitou cenou, kterou subjekt platí za to, že spotřebovává veřejně poskytované služby, respektive statky. Bohužel, je velmi málo osob, které by odváděly státu peníze dobrovolně i přesto, že všichni využíváme veřejné služby, jezdíme po cestách, využíváme veřejné osvětlení, nebo školy, což vše je financováno státem.

Kubátová (2018) uvádí, že neekvivalentnost daně pro poplatníka znamená, že nemá nárok na protihodnotu ve výši odpovídající jeho platbě. Ten, kdo má vyšší příjem, by měl přispívat více, ale často to neznamená, že z rozpočtu bude více čerpat.

Daňová neúčelovost znamená, že nikdo z nás neví, co a v jaké výši bude z našich poskytnutých prostředků, neboli odvedených daní, financováno. Někdy se to ovšem dá určit podle toho, jaká daň se odvede, čili pokud zaplatíme daň silniční, hradíme tím výstavbu a údržbu silnic a dálnic.

Mimo charakteristických vlastností daní, je pro jejich odlišení důležité, kdo daň odvádí. Kubátová (2018) rozlišuje daně podle vazby na důchod poplatníka a podle objektu, na něž jsou uloženy. Podle vazby na důchod poplatníka je rozdělení daní na daně přímé a nepřímé. Přímé daně jsou vyměřeny na základě důchodu nebo majetku a jsou adresované konkrétnímu poplatníkovi s předpokladem, že je nemůže převést na jiný subjekt. Daně nepřímé jsou vybírány v cenách zboží nebo služeb a nerespektují důchodovou ani majetkovou situaci poplatníka. Řadíme zde daň ze spotřeby, energetické daně a daň z přidané hodnoty. Podle objektu, na něž jsou daně uloženy, je třídění daní na daně z důchodů, ze spotřeby a z majetku.

Z pohledu téma této práce jsou důležité přímé daně. Tyto daně jsou adresované konkrétní právnické nebo fyzické osobě. Jsou používány jako nástroj regulace. Jsou viditelnější a poplatníci je pocítují více než daně nepřímé, které zaplatí v ceně zboží. Mají však negativní účinky na nabídku práce, protože pokud bude poplatníkovi odebrána větší část příjmů ve formě daně, bude mít menší motivaci k výkonu. Také s tím souvisí menší úspory, jelikož když se daň zvýší, poplatník bude mít méně příjmu a z toho plyne, že bude mít menší možnost uspořit. Konkrétní výpočet daně se odvíjí od daňového subjektu, předmětu daně, základu daně a zdaňovacího období, odpočtů od základu daně, sazby daně, slevách na dani a osvobození od daně. Mluvíme o tzv. konstrukčních prvcích daně.

## **2.2 Konstrukční prvky daně**

Výpočet daně je poměrně komplikovanou záležitostí, jelikož je potřeba posuzovat všechny její prvky ve vzájemných souvislostech. Vančurová a Láchová (2018) uvádí, že je důležité jak daně, jako jeden ze základních ekonomických nástrojů, působí na ekonomické subjekty a domácnosti, od koho a kdy se vyberou a jak moc bude odvod daní pro ekonomické subjekty a sociální skupiny zatěžující.

### **Daňový subjekt**

Daňový subjekt je ten, kdo musí daň platit nebo odvádět. Jsou to fyzické a právnické osoby. Rozlišujeme zde poplatníka a plátce daně. Poplatník zaplatí daň ze svého příjmu přímo státu, nebo plátcí prostřednictvím nákupu. Plátce je ze zákona povinen odvést do veřejného rozpočtu daň vybranou od jiných subjektů (např. při nákupu – daň zahrne do ceny své produkce, vybere ji tak od jiných subjektů a odvede státu) nebo sraženou zaměstnancům z jejich příjmu. Pro zhodnocení dopadu benefitů na

odvody daně zaměstnanců, je potřeba definovat jednotlivé složky, na základě kterých je daň vypočítávána.

### **Předmět daně**

Předmětem zdanění je to, z čeho se daň vybírá. Podle Vančurové a Láchové (2018) se dá rozdělit do čtyř velkých skupin – daně z hlavy, majetkové daně, daně ze spotřeby a důchodové daně.

U daní z hlavy, taktéž paušální daň, je předmětem zdanění daná osoba. Jde o nejstarší skupinu a v současných daňových systémech se už téměř nepoužívá, neboť se vztahuje i na kojence. V České republice se udržela za podmínky, že ji obec stanoví na občana a jedná se spíše o poplatek za provoz systému shromažďování, přepravy lidí atp. Dnes je tato daň zahrnutá do daně z příjmu. Je nemladší daní a jejím předmětem je důchod.

Majetková daň je vybírána od poplatníků, jako daň z věcí movitých či nemovitých. Jelikož příjmy z těchto daní pro stát malé, je označena jako daň doplňková. K majetkové dani spadá také daň silniční, a daň z nabytí nemovitých věcí, která nahradila daň z převodu nemovitosti.

Daň ze spotřeby se zahrnuje do ceny zboží či služeb, vybírá se tedy prostřednictvím plátce. Je to daň z přidané hodnoty, daň selektivní, které se vztahují na vybrané produkty (pivo, víno, tabákové výrobky atd.) a posledním typem daně podle je daň ekologická (někdy také zelená daň), cílem daně je přispět o ochraně životního prostředí. Řadí se zde daň ze zemního plynu, pevných paliv a elektřiny.

Důchodová daň neboli daň z příjmů je nejmladší daní a jejím předmětem je důchod. Jedná se o daň z příjmů fyzických osob, jež je označována jako daň osobní, a daň z příjmů právnických osob.

Zvláštním případem je vynětí z předmětu daně, které jasně udává předmět daně tím, že určuje hranici, co už do předmětu daně nepatří. Podle Vančurové a Láchové (2018) vynětí často jen předchází vzniku pochybností o tom, kam až předmět daně sahá. Je-li předmětem daně z příjmů vše, čím dochází ke zvýšení majetku poplatníka, pak je rozumné z předmětu daně z příjmů fyzických osob vyjmout přijaté zápůjčky, aby nebylo pochyb o tom, že se za zvýšení majetku poplatníka nepovažují.

## **Základ daně**

Termín „základ daně“ dle § 5 odst. 1 zákona o daních z příjmů označuje částku, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi ve zdaňovacím období přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení.

Základ daně je vyjádřený pomocí korun, nebo fyzikální veličiny (např. kus, m<sup>2</sup> atd.), a odpovídá mu určitá sazba. Základem daně není a nemůže být záporné číslo s výjimkou základu daně z příjmů, kde se tato situace nazývá daňovou ztrátou.

## **Zdaňovací období**

Zdaňovacím obdobím je daný časový interval, za který se stanovuje a vyplácí daň a vymezuje se u daní, které se vybírají v pravidelných časových intervalech. Příkladem může být daň z příjmů. Zdaňovacím obdobím pro daň z příjmů je dvanáct po sobě nepřetržitě jdoucích kalendářních měsíců, u nás zpravidla kalendářní rok.

## **Odpočty od základu daně**

Jako odpočty označujeme takovou částku, o kterou si poplatník může snížit základ daně za dodržení určitých podmínek daných státem.

Odpočty se používají zejména u daní z příjmů a snižují základ daně. Standardní odpočty snižují základ daně o předem stanovenou pevnou částku, nebo o stanovené procento. Nestandardní odpočty jsou vázány na splnění určitých podmínek, na které se uplatnění tohoto standardního odpčtu váže. Nestandardní odpočty si může daňový subjekt odečíst v prokazatelně vynaložené výši. Tyto odpočty, by měly motivovat například k příspěvkům na veřejně prospěšné účely. Maximální odpčet je limitován stanovenou horní hranicí v korunách, neboť poplatníci s vyššími základy daně mají zpravidla větší možnosti je využívat.

## **Sazba daně**

Sazbou daně se rozumí takový algoritmus, kterým stanovíme základní částku daně ze základu daně již sníženého o odpočty. Jednotná sazba daně je stejná pro všechny subjekty a využívá se u daně z příjmů, bez ohledu na to, o koho jde, či jak velký má základ daně. U fyzických osob je to v České republice 15 % a u právnických osob 19 %. Naopak diferencovaná sazba daně je rozdílná pro určité druhy daně, což můžeme vidět u daně z přidané hodnoty u různých produktů, kdy je základní sazba 21 % na většinu produktů, první snížená sazba je 15 % a týká se potravin a druhá snížená sazba zdaňujíc léky ve výši 10 %.

## **Slevy na dani**

Slevy, na rozdíl od odpočtů, snižují přímo základní vypočtenou částku daně. Absolutní sleva je pevná částka (např. sleva na každého zaměstnance se zdravotním postižením). Relativní sleva je stanovena v procentech. Využívá se například u daně silniční pro vozidla, která se používají v kombinované přepravě.

Slevy mohou být standardní nebo nestandardní. Pro použití standardní slevy je třeba splnit zákonné podmínky. Jedná se nejčastěji o pevnou, zákonem stanovenou částku a tou je sleva na poplatníka u daně z příjmu fyzických osob. O slevu nestandardní lze snížit daň z příjmů fyzických osob na základě prokazatelně vynaložených výdajů, například za umístění dítěte do předškolního vzdělávání (školkovné), maximálně do výše minimální mzdy.

## **Osvobození od daně**

Některé části předmětu daně netvoří základ pro stanovení částky daně – jsou osvobozeny od daně a daň se z těchto příjmů nevybírání. Zcela osvobozeny jsou například příjmy získané ve formě stipendia ze státních rozpočtů. Osvobození od daně však může být i částečné, vázané na nepřekročení zákonem stanovené hranice (např. maximální příjem). Při překročení je již část nad touto hranicí do základu daně zahrnutá.

## **2.3 Zálohy na daň a výběr daní**

Aby mohl veřejný rozpočet uhradit své výdaje, měly by daně zaručit plynulý příjem. Zároveň je také myšleno na daňové subjekty, aby je to co nejméně omezovalo a měly co nejmenší náklady s daněmi spojené. Daň je splatná do posledního dne lhůty pro podání daňového přiznání, přičemž je povinností hradit zálohy daně z příjmů a u daně silniční již v průběhu zdaňovacího období poměrnou částí z předchozího zdaňovacího období. Po stanovení výše daně budou zálohy na daň započítány. Pokud daňový subjekt zaplatil na zálohách méně, než je jeho daňová povinnost, musí doplatek uhradit. Naopak přeplatek, když zaplatil více, se mu vrátí. Nejvhodnější je z hlediska rychlosti výběru daně a jednoduchosti srážka daně přímo u zdroje.

## **2.4 Daň z příjmů fyzických osob**

Tato daň má největší očekávání ze strany veřejného rozpočtu, a naopak je zde největší odpor ze strany daňového subjektu, kterému této dani podléhají všechny zdanitelné příjmy. Rozděluje příjmy od zaměstnanců a příjmy těch, kteří mají více druhů příjmů (např. ze samostatné činnosti, z nájmu atd.).

Poplatníkem jsou všechny fyzické osoby. Dělí se na daňového rezidenta, což je osoba, jejíž příjmy podléhají dani všechny, jedná se o neomezenou daňovou povinnost, a daňového nerezidenta, který má daňovou povinnost omezenou, protože nemá na území České republiky bydliště a ani se zde nezdržuje, ale plynou mu příjmy z našeho státu. Plátcem je potom ten, kdo odvede srážkovou daň nebo zálohu ze závislé činnosti, bývá to obvykle zaměstnavatel. Zaměstnanci se tímto snižují administrativní povinnosti, jelikož zaměstnavatel srazí vypočtenou daň, nebo zálohu, přímo z jeho příjmu. Zdaňovacím obdobím je vždy kalendářní rok.

Předmětem daně jsou veškeré příjmy fyzické osoby dle § 3 zákona o daních z příjmů. Patří zde příjmy ze závislé činnosti, příjmy ze samostatné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z nájmu a ostatní příjmy. Podle Vančurové a Láchové (2018) se dá uvést, že příjmem rozumíme vše, čím dochází ke zvýšení majetku poplatníka. Výjimku tvoří příjmy, které předmětem daně nejsou dle § 3 odst. 4 zákona o daních z příjmů například příjmy z vypořádání společného jmění manželů. Veškerými příjmy se rozumí jak ty peněžní, tak také nepeněžní.

Základ daně je rozdělen do pěti dílčích základů, podle jednotlivých druhů zdanitelných příjmů. Tento základ se snižuje o nezdanitelné části základu daně a o osvobozené příjmy. Do osvobozených příjmů se po zrušení daně dědické a darovací zařadily i příjmy bezúplatné, které byly nabyty například příležitostně a nepřevýšily v úhrnu částku 15 000 Kč.

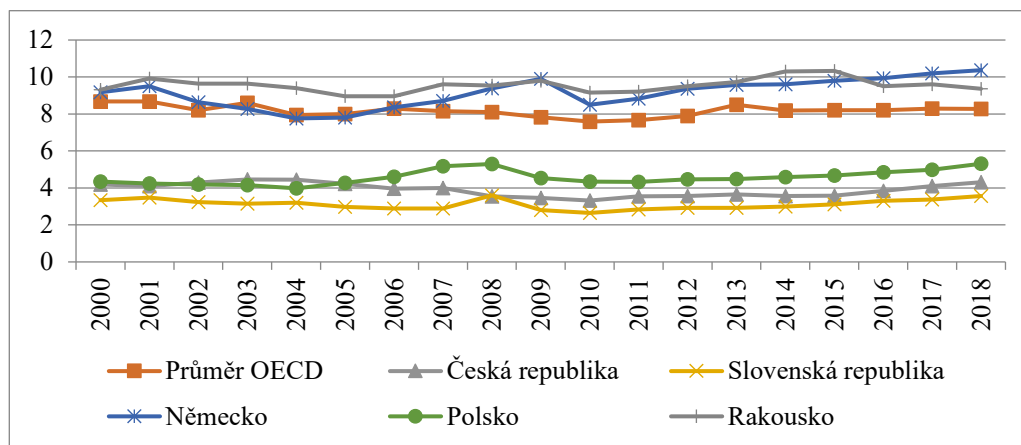
Sazba daně činí 15 %. Byla zavedena také daň solidární, ve výši 7 %, která se aplikuje na část základu daně, jež překročila 48násobek průměrné mzdy. Aby se mohla sazba daně aplikovat, musí se snížený základ daně pro měsíční výpočet zaokrouhlit jinak, než pro výpočet roční.

Významnou částí výpočtu jsou slevy na dani, které daň sniží. Za základní slevu se považuje sleva na poplatníka, kterou má nárok si uplatnit každý poplatník vždy v plné výši. Naopak za situace, že se narodí poplatníkovi dítě, se použije sleva v poměrné části na přesné měsíce podle toho, v jakém měsíci se dítě narodilo. Další slevou je sleva na vyživovanou manželku, či manžela, nebo také sleva pro studenta.

Daňová kvóta představuje mezinárodní srovnávací ukazatel pro podíl vybraných daní příslušného státu na jeho hrubém domácím produktu. Graf 2.1 znázorňuje podíl daňového výnosu daně z příjmů fyzických osob k hrubému domácímu produktu

prováděného podle dat OECD v zemích sousedících s Českou republikou. Složená daňová kvóta je potom poměr výnosu daní, cel a pojistného na zdravotní a sociální zabezpečení k hrubému domácímu produktu.

Obrázek 2.2 Daňová kvóta vybraných zemí pro daň z příjmů fyzických osob dle dat OECD vyjádřená v % v letech 2 000 až 2018



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat OECD dostupných z <https://data.oecd.org/tax/tax-on-personal-income.htm#indicator-chart>

## 2.5 Daň z příjmů právnických osob

Daň odvádí právnické osoby. Tito poplatníci se dělí dle sídla nebo místa vedení na daňové a nedaňové rezidenty. Daňový rezident má na území České republiky sídlo, nebo místo vedení a jeho daňová povinnost je neomezená, to znamená, že zdaňuje všechny své příjmy jak z České republiky, tak ze zahraničí. Daňový nerezident nemá sídlo ani místo vedení v České republice a jeho daňová povinnost je omezená, zdaňuje pouze příjmy z České republiky. Zdaňovacím obdobím je kalendářní rok, nebo hospodářský rok, musí to být dvanáct po sobě nepřetržitě jdoucích měsíců. Předmětem daně jsou příjmy peněžní i nepeněžní z veškeré činnosti a z nakládání s majetkem. Základ daně tvoří účetní hospodářský výsledek, nebo rozdíl mezi příjmy a výdaji. Výsledek hospodaření musí být podle Vančurové a Láchové (2018) nezdaněný, a být očištěn od vlivu mezinárodních účetních standardů. Základ daně se snižuje např. o osvobozené příjmy, příjmy nezahrnované do základu daně, daňově účinné náklady, atd. Mezi daňově neúčinné náklady, jež zvyšují základ daně, patří mimo jiné například náklady na reprezentaci, příspěvky na rekreaci či sport zaměstnancům, atd. Sazba 19 %, která se použije pro výpočet daně, je lineární, a slev, které na ni může právnická osoba využít, je mnohem méně než slev, které může využít fyzická osoba.

Daňově účinné náklady právnických osob vymezuje § 24 zákona o daních z příjmů. Jedná se o výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů jmenované v odstavcích § 24 zákona o daních z příjmů. Tyto náklady se po zjištění základu daně od něj odečtou v prokazatelné výši, maximálně však ve výši stanovené zákonem o daních z příjmů. Jedná se například o výdaje na vzdělávání zaměstnanců formou nepeněžního plnění. Pokud výdaje slouží k dosažení, zajištění a udržení příjmů, které jsou od daně osvobozeny, nebo nejsou předmětem daně, nelze je uplatnit jako daňově účinné. Mezi náklady, které nejsou nikdy daňově uznanými, se řadí například výdaje na reprezentaci, na poskytnuté dary, na ostatní sociální náklady.

Daňově neúčinné náklady právnických osob vymezuje § 25 zákona o daních z příjmů. Jedná se o výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, které nelze jako daňově účinné uznat. Jsou jmenovány v odstavcích § 25 zákona o daních z příjmů.

Daň z příjmů právnických osob je zde popsána, jelikož v praktické části této bakalářské práce se okrajově pracuje i s daňovým dopadem u zaměstnavatele za situace, kdy poskytne zaměstnancům benefit. Zjišťují se účinné a neúčinné náklady, které ovlivňují výši daně z příjmů právnických osob a také jak je velká daňová úspora. Velikost daňové úspory ovlivňuje výše účinných nákladů. Pro výpočet daňové úspory se používá uvedený vzorec (2.1).

$$\text{Daňová úspora} = \text{daňově účinné náklady} \cdot \text{sazba daně (19 \%)} \quad (2.1)$$



### 3 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola obecně popisuje problematiku zaměstnaneckých benefitů. Je zde vysvětlen pojem zaměstnanecké benefity, pro který je podkladem odborná literatura (Macháček 2019) a u vybraných poskytovaných benefitů je charakterizován jejich daňový dopad. Jsou zde charakterizovány převážně takové druhy benefitů, které jsou porovnány v praktické části této bakalářské práce.

Mimo zaměstnanecké benefity zmiňované v této bakalářské práci existují i další, které zpříjemňují pracovní dobu a motivují pracovníky. Některé firmy zavedly více volnosti, co se pracovní doby týče, takže stanovily například šestihodinový úsek, během kterého zaměstnanec musí být přítomen na pracovišti, avšak je už jedno, zda si zbylé hodiny odpracuje před tímto úsekem, nebo potom. Jiné firmy zase umožňují mít u sebe v práci své dítě, nebo dokonce i vlastního psa. Firma Tower Paddle Boards, dle [www.finance.cz](http://www.finance.cz) (2017), zavedla již před pár lety pětihodinovou pracovní směnu, a to od osmé hodiny ráno do jedné hodiny odpoledne za podmínky, že firmě neklesne zisk. Společnost Mattel, dle [www.moster.cz](http://www.moster.cz) (2019), prosazuje myšlenku, že šťastné děti svých pracovníků dělají šťastné i rodiče, a proto zavedli 16 hodin placeného volna, aby mohl rodič se svým dítětem trávit více času a zúčastnit se nějakého školního výletu či projektu. Campbell Soup Company, dle [www.monster.cz](http://www.monster.cz) (2019), zase platí 100 % zdravotního pojištění svých zaměstnanců a také úhrady na očkování či dokonce lekce vaření. Z netradičních benefitů je pro zaměstnance zajímavá i přítomnost maséra přímo na pracovišti, nebo zahraniční trend usnout na chvíli přímo na pracovišti v relaxační zóně, což umožňují dle [www.morethanoffice.cz](http://www.morethanoffice.cz) (2019) společnosti jako Google, nebo Facebook, spolu s prostorem, kde se promítají filmy jako v kině, takže si mohou zaměstnanci během pauzy zhlédnout třeba i nějakou epizodu seriálu.

Jistou výjimku mezi poskytovanými benefity tvoří tzv. sabatíkl, který poskytují dle [www.biznisto.cz](http://www.biznisto.cz) (2019) v České republice především nadnárodní společnosti a v zahraničí, jako je například Nizozemsko, USA, Finsko, je tento benefit již běžnou součástí pracovního života. Sabatíkl představuje dlouhodobé uvolnění z práce určené k odpočinku a zlepšení psychického stavu zaměstnance. Zaměstnanec má právo na volno trvající 6 až 12 měsíců a může o něj požádat nejdříve po 5 až 10 letech práce. To financuje sociální pojišťovna zaměstnancům po dohodě se zaměstnavateli a jedná se o

předčasné čerpání části důchodu v době ekonomicky aktivního věku člověka, přičemž odchod do důchodu se mu oddálí o délku sabatiklu.

### **3.1 Zaměstnanecké benefity**

K vyšší motivaci zaměstnanců být produktivní a také k budování kladných vzájemných vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům mimo jiné peněžní nebo nepeněžní benefity. Benefity jsou bonusem ke mzdě, kterou si již sjednal zaměstnavatel se zaměstnancem. Můžeme je rozčlenit dle Macháčka (2019) podle způsobu poskytování, cílové skupiny, druhu použití, nebo daňového dopadu.

Dle způsobu poskytování dělíme benefity na fixní a flexibilní. Fixní benefity firma vyplácí všem zaměstnancům. Naopak flexibilní může fungovat na způsob „cafeteria systému“. Dle [www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz) Cafeteria systém znamená, že zaměstnanci sbírají body a za ty si mohou vybrat benefit dle svého zájmu. Tento benefit a jeho cenu zaměstnavatel zveřejní předem.

Benefity jsou často zaměřené na upevňování zdraví, zvyšování fyzické kondice, kulturu, důchodové zabezpečení nebo možnost zvyšování kvalifikace a sebevzdělávání. Zaměstnavatelé mají zájem o spokojené a odpočaté zaměstnance, neboť pracují efektivněji. Benefity také mohou být důležitým faktorem při volbě zaměstnavatele.

Benefity mohou být poskytovány všem zaměstnancům, vybrané skupině, nebo přímo konkrétnímu jednotlivci. Podle druhu použití se benefity dělí na penzijní program (např. příspěvky na důchod atp.), osobní zabezpečení (související s nemocí, nehodou atp.), finanční podporu (jedná se o půjčky, firemní zboží a služby, slevy atd.), osobní potřeby (dovolená, péče o dítě atd.), benefity zvyšující životní úroveň (příspěvky na stravování atp.) a benefity neurčité (např. benefity zpříjemňující čas strávený v práci).

Z hlediska daňového dopadu máme benefity daňově maximálně výhodné, jenž jsou považovány za optimální (u zaměstnavatele daňově účinný náklad, u zaměstnance osvobozený příjem), daňově výhodné benefity (pro zaměstnavatele daňově neúčinný náklad, avšak bez odvodu sociálního a zdravotního pojištění, u zaměstnance osvobozený příjem), daňově neutrální benefity (pro zaměstnavatele daňově účinný náklad, příjem u zaměstnance podléhá zdanění a musí odvést sociální a zdravotní pojištění), daňově nevýhodné benefity (u zaměstnavatele daňově neúčinný náklad, u zaměstnance příjem podléhá zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění).

Přitom peněžní plnění zaměstnavatele vyplácené přímo zaměstnancům podléhá vždy zdaněním u zaměstnance.

### **3.2 Vybrané poskytované benefity**

Forem a způsobů poskytování benefitů je celá řada a zaměstnavatelé stále hledají další, s cílem zaujmout potenciálního zaměstnance a odlišit se tak od konkurence. Pro dosažení stanovených cílů práce je proto nezbytné, šíří problematiky benefitů zúžit a zaměřit se pouze na některé z benefitů. Jelikož je cílem posouzení daňových dopadů benefitů, byly vybrány benefity daňově zhodnotitelné. Pro vlastní práci tak bude hodnocena výhodnost u tří daňově maximálně výhodných benefitů – příspěvek na stravování, na odborný rozvoj zaměstnance a na penzijní připojištění, jednoho daňově výhodného – příspěvek na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance a dvou daňově neutrálních – prodej výrobků a služeb za cenu nižší, než je cena prodejní a bezplatné poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely.

#### **3.2.1 Příspěvek na stravování**

Příspěvek na stravování patří k nejrozšířenějším benefitům. Dle § 236 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jsou zaměstnavatelé povinni umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance vyslané na pracovní cestu. Zaměstnavatel není povinen zajistit stravování, pouze jej umožnit. Nejvíce zaměstnavatelé využívají stravenky.

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozena hodnota poskytovaného stravování jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů - § 6 odst. 9 písm. b) zákon o daních z příjmů. Pokud by ovšem zaměstnavatel vyplácel peněžní příspěvek na stravování, byl by zahrnut do jejich mzdy a jednalo by se o peněžní příjem zaměstnance, který by podléhal zdanění ze superhrubé mzdy. Dostal by tedy ve skutečnosti méně, než by činila hodnota nepeněžního plnění.

Daňové řešení výdajů zaměstnavatele vynaložených na stravování jeho zaměstnanců vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů. Tento zákon rozlišuje formy stravování a pro každou platí jiný daňový režim.

**Stravenky** motivují zaměstnance k pravidelnému stravování, což pozitivně působí na jeho zdraví a pracovní výkon.

Není určena maximální výše nominální hodnoty stravenky, o té rozhoduje zaměstnavatel. Také není žádným zákonem stanovena částka, za kterou zaměstnanec stravenku odkoupí. Mohou být poskytovány i bezplatně. Zaměstnanec ji poté může využít dle svých potřeb na místech, kde se jimi dá zaplatit. Poukázkami se nedá platit ve velkých hypermarketech, nezaplatíme jimi ani alkoholické nápoje, tabákové výrobky, drogerii či jiné zboží, které není potravin. V obchodech je velmi často nastaven maximální limit pro placení stravenkami na 500 Kč, nebo 5 ks.

Pro zaměstnavatele jsou daňově účinné poskytované příspěvky až do výše 55 % ceny jedné stravenky, kterou poskytne za jednu směnu. Zároveň platí, že maximální hodnota tohoto nákladu, je dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 zákona o daních z příjmů 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance, které je 97 Kč dle vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí pro rok 2019. Tento benefit je daňově maximálně výhodný do těchto limitů. Nad limity je to benefit daňově výhodný. Z tohoto můžeme odvodit daňově nejvýhodnější stravenku, jejíž hodnota je 123 Kč pro rok 2019. Zaměstnavatel si může uplatit tento daňový výdaj pouze v případě, že je zaměstnanec přítomen alespoň 3 hodiny během stanovené směny. Pokud je zaměstnanec přítomen déle než 11 hodin včetně povinné přestávky, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci další jednu stravenku a tento výdaj si může zaměstnavatel také uplatnit.

Zaměstnanci přísluší **stravné**, pokud se vydá na pracovní cestu. Daňově účinná výše stravného je odvozena dle doby trvání pracovní cesty. Minimální výši stravného za každý kalendářní den stanovuje zákoník práce, přičemž zaměstnavatel může poskytnout i vyšší hodnotu a z tohoto rozdílu už musí odvést zálohu na daň z příjmů a odvody pro sociální a zdravotní pojišťovny za zaměstnance. V případě, že má zaměstnanec od zaměstnavatele zabezpečené plně bezplatné stravování, stravné se nevyplácí.

Situace, kdy zaměstnavatel vlastní prostory vhodné ke stravování zaměstnanců a využívá je pro tento účel. Pro zaměstnavatele jsou výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, například provoz kantýny (spotřeba energií, údržba a oprava zařízení, odpisy dlouhodobého hmotného nebo nehmotného majetku), výdaje daňové. Může je tedy odečíst od svého základu daně a mít ho nižší např. pro výpočet odvodu daně. Toto ale neplatí pro hodnoty potravin. Výdaje související s nákupem potravin spotřebovaných v zajištěném stravování jsou daňově neúčinné. Jsou hrazeny zaměstnancem, z fondu, nebo ze zisku zaměstnavatele po zdanění. § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů, uvádí, že výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení

příjmů jsou také výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance, které činí 97 Kč pro rok 2019 dle vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí. Tento příspěvek na stravování lze také uplatnit jako náklad, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako náklad na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního předpisu, bude delší než 11 hodin. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

Situaci, kdy má zaměstnavatel vlastní stravovací zařízení a má zabezpečeno stravování prostřednictvím jiných subjektů jsme si uvedli, že se považuje jako stravování ve vlastním stravovacím zařízení. Ovšem pokud zaměstnavatel nemá vlastní stravovací zařízení, má smluvně zabezpečeno stravování v jiném stravovacím zařízení. Jedná se o jiného provozovatele, dovážení stravy, zajištění stravování v restauračním zařízení, stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování.

### 3.2.2 Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje dle § 227 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zejména zaškolení, zaučení a také prohlubování a zvyšování kvalifikace. Aby byly tyto náklady uznány jako daňově účinné, musí vzdělání zaměstnance souviset s předmětem vykonávané činnosti konkrétní společnosti, přičemž nerozhoduje, zda je tento benefit vyplácen zaměstnanci nebo je nepeněžním plněním pro zaměstnance a proplatí se přímo vzdělávacímu zařízení - to je rozhodující pro zaměstnance, pro kterého bude osvobozený příjem pouze nepeněžní plnění.

Zaměstnanec, který nastupuje do zaměstnání, má právo být **zaškolen** či **zaučen**. Pro zaměstnavatele je to povinnost a hradí vzniklý náklad. Čas věnovaný zaškolení, či zaučení je považován za výkon práce a náleží za ni příslušná mzda či plat zaměstnanci dle § 228 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

**Kvalifikace** je určitá schopnost zaměstnance, jeho znalosti a dovednosti potřebné k vykonání různě složité a namáhavé činnosti, určité pozice či povolání. Získává se vzděláním, školením, rekvalifikací, praxí, kurzem, samostudiem atp.

Prohlubování kvalifikace je dle § 230 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, průběžné doplňování znalostí, kterými se nemění podstata kvalifikace včetně jejího udržování či obnovování. Prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce a zaměstnanci náleží mzda či plat. Tyto uskutečněné náklady za zaměstnance je povinen hradit zaměstnavatel.

Zvýšením kvalifikace se dle § 231 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, rozumí změna hodnoty kvalifikace. Například pokud zaměstnanec nesplňuje požadovanou kvalifikaci pro výkon náročnější práce nebo nové vyšší funkce, měl by dosáhnout nového stupně kvalifikace. Jedná se také o získání nebo rozšíření kvalifikace. Tu zaměstnanec zvyšuje studiem, vzděláváním, školením. Pokud je tato činnost v souladu s potřebou zaměstnavatele, je považována za překážku v práci, nikoli jako výkon práce. Zaměstnanci tedy náleží pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

**Rekvalifikace** je další forma vzdělávání. Je to zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Pokud fyzická osoba dosud žádnou kvalifikaci nezískala, považujeme novou kvalifikaci také jako rekvalifikaci. Rekvalifikovat se mohou uchazeči o zaměstnání na základě dohody s úřadem práce, kdy tyto náklady hradí úřad práce. Zaměstnavatel může rekvalifikovat svého zaměstnance na základě jejich vzájemné dohody. Uskutečňuje se v pracovní době a je považována za překážku v práci na straně zaměstnance, takže mu za tuto dobu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

U zaměstnance je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele podle § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů. jedná se o benefit maximálně daňově výhodný. Pokud náklady vynaložené na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace hradí zaměstnavatel jako peněžní plnění přímo zaměstnanci, jedná se o jeho zdanitelný peněžní příjem a proběhne zdanění ze superhrubé mzdy. Výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů jsou také dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů, náklady na pracovní a sociální

podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

### 3.2.3 Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo soukromé životní pojištění patří mezi ty častěji poskytované benefity zaměstnancům. Penzijní připojištění, které bude poskytnuto modelovému poplatníkovi v praktické části této bakalářské práce, je dle ministerstva financí České republiky stále největším fondovým systémem v České republice. Jedná se jinými slovy o dlouhodobé spoření a řídí se zákonem č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se stáním příspěvkem. Toto pojištění patřilo do roku 2016 do III. pilíře důchodového systému v České republice. Od roku 2016 skončil II. pilíř a jsou tedy už jen pilíře dva. Penzijní připojištění si již platí každý sám za sebe a je dobrovolné a lze vstupovat do účastnických fondů. Právě na toto penzijní připojištění může přispívat i zaměstnavatel formou zaměstnaneckého benefitu.

Pro zaměstnance je tento příjem osvobozen od daně z příjmů dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů v případě, že je tento příspěvek v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně. Poskytnutí benefitu do tohoto limitu je daňově maximálně výhodné. Nad tento limit je benefit daňově výhodný. Příspěvek na soukromé životní pojištění je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob za podmínky, že výplata pojistného plnění v pojistné smlouvě byla sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 zaměstnance. Pokud částka převyší stanovenou hranici, je třeba rozdíl zahrnout do hrubé mzdy zaměstnance a odvézt z něho daň z příjmů fyzických osob a odvody pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Totéž platí v případě, že byl tento příspěvek vyplacen zaměstnavatelem v peněžním plnění.

Na straně zaměstnavatele se jedná dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů o příspěvek, který je daňovým nákladem za předpokladu, že toto právo zaměstnance vyplynulo z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy a přitom nezáleží na tom, zda byl poskytnut zaměstnanci formou peněžního či nepeněžního plnění, bez ohledu na jeho výši.

### 3.2.4 Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance

Oblíbeným benefitem jsou mezi zaměstnanci a zaměstnavateli příspěvky na sportovní a kulturní vyžití, neboť tak zaměstnanci dbají na svou zdravotní formu a kulturní využití svého volného času. Nepeněžním plněním jsou různé poukazy, permanentky, vstupenky apod. Jedná se o příspěvky na různé kulturní akce, sportovní akce pořádané přímo zaměstnavatelem či externím subjektem. Dále na služby zdravotního nebo léčebného zařízení, na tištěné knihy. Příspěvek na rekreační pobyty a zájezdy, a to včetně rodinných příslušníků zaměstnance, mohou být v úhrnu nejvýše 20 000 Kč za zdaňovací období, aby bylo osvobozeno na straně zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti. Částka, která by tuto hranici přesahovala, by byla zahrnuta do vyměřovacího základu daně pro odvod daně a pojistného.

Forma nepeněžního plnění je podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů vždy osvobozena od daně, pokud je poskytnuta z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. V tomto případě je tento benefit daňově výhodný. Při překročení hranice 20 000 Kč u rekreace se stává benefit nesmyslným.

Pro zaměstnavatele jsou dle § 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů uvedeny nedaňově účinné náklady poskytované zaměstnanci ve formě těchto příspěvků. Nehledí se na výši nepeněžního plnění.

Pokud je zaměstnanci poskytnut příspěvek ve formě peněžního plnění, je v celé částce, tedy bez ohledu na jeho výši, zahrnut do vyměřovacího základu daně pracovníka pro výpočet pojistného a je i zdaněn. Zaměstnavatel může využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů, který umožní peněžní příspěvek označit jako daňový náklad v případě, že jde o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, či pracovní smlouvy, tudíž jde o náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů jakožto náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců.

### 3.2.5 Prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá

Nákup výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá, je u zaměstnanců poměrně oblíbený. Cena obvyklá je taková cena, za kterou by zaměstnavatel nabízel dané zboží, službu nebo výrobek externímu zákazníkovi. Tato sleva je rozdílem mezi cenou obvyklou a cenou, jež zaplatí zaměstnanec a je pro něj zdanitelným příjmem, ze kterého odvádí daň i odvody na sociální a zdravotní pojištění.



Podle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů tvoří výjimku pouze prodej objektu k bydlení zaměstnanci, jestliže měl zaměstnanec po dobu minimálně dvou let před koupí v této jednotce bydliště. Náklady na výrobu výrobků, na poskytování služeb nebo na pořízení zboží se považují u zaměstnavatele za daňově účinné. Tento benefit je daňově neutrální.

### 3.2.6 Bezplatné poskytování služebního vozidla i pro soukromé účely

Poskytovat služební vozidla pro soukromé účely, tzn. pro účely týkající se nejen pracovního poměru, může zaměstnavatel jakýkoli typ vozu (osobní i nákladní automobil, motorku). Toto vozidlo nazýváme manažerské vozidlo. Benefit musí být obsažen v pracovní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu, kde stanoví pravidla o užívání služebního vozidla. Daňové řešení se liší podle toho, zda je to jediné vozidlo, či více vozidel poskytnutých jednomu zaměstnanci, nebo se jedná o jediné vozidlo poskytované více zaměstnancům.

Dle § 301 písm. d) zákoníku práce, je zaměstnanec povinen řádně hospodařit s prostředky svěřenými jemu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je povinen respektovat právo zaměstnance na soukromí a nesmí bez závažného důvodu narušovat soukromí zaměstnance tím, že by ho podrobil otevřenému nebo skrytému sledování. Jedná se i o vazbu na uplatnění GDPR. (Macháček, 2019)

Pro zaměstnavatele jsou náklady na provoz vozidla, který má zahrnut v obchodním majetku nebo v nájmu, daňově účinné v plné výši. Jedná se např. o odpisy, opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění atp. V tomto případě nesmí zaměstnavatel využít paušální výdaj na dopravu, neboť vozidlo využívá zaměstnanec i pro soukromé účely. Zaměstnanec si hradí pohonné hmoty, které spotřeboval jízdou pro soukromé účely, a tyto náklady jsou pro zaměstnavatele daňově neúčinné. Nedochozí k daňovému krácení poměru ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů automobilu. Zaměstnavatel tedy nemůže požadovat po zaměstnanci dílčí poměrnou úhradu za případné opravy.

Dle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů se za příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta DPH, při

nepeněžitým příjmu zaměstnance se vstupní cena o tuto daň zvýší. 1 % se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a připočítá se ke zdanitelné mzdě. Tento příjem je za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, bez ohledu, zda se jedná o nové vozidlo, staré, či plně odepsané. Rozhoduje zde skutečnost, že vozidlo bylo poskytnuto, bez ohledu na to, zda bylo využito zaměstnancem každý den, nebo jen jednou. Když zaměstnanec využívá více vozidel za sebou, za jeho příjem se považuje 1 % jen z jednoho vozu, jehož vstupní cena je nejvyšší. Pokud jsou vozidla poskytnuta současně, je příjem 1 % z úhrnu všech poskytnutých vozidel. Pokud vozidlo využívá více zaměstnanců, je zdanitelným příjmem zaměstnance 1 % ze vstupní ceny měsíčně u každého ze zaměstnanců. Je-li částka 1 % nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance právě 1 000 Kč. Jedná se o benefit neutrální.

## **4 Posouzení daňových dopadů poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybraných situacích**

Praktická část této bakalářské práce je věnována výpočtu daňových dopadů při poskytování vybraných zaměstnaneckých benefitů. Benefity byly záměrně vybrány tak, aby se ukázal jejich daňový dopad. Vybrány byly 3 daňově maximálně výhodné benefity, 1 výhodný a 2 daňově neutrální benefity.

Pro vlastní práci tak bude hodnocena výhodnost u tří daňově maximálně výhodných benefitů – příspěvek na stravování, na odborný rozvoj zaměstnance a na penzijní připojištění, jednoho daňově výhodného – příspěvek na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance a dvou daňově neutrálních – prodej výrobků a služeb za cenu nižší, než je cena prodejní a bezplatné poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely.

Pro každý vybraný benefit bude vypočten daňový dopad pro různé typy poplatníků (svobodný a bezdětný, ženatý a bezdětný, ženatý s jedním dítětem a ženatý se třemi dětmi). Získané výsledky budou komparovány s variantou bez poskytnutého benefitu. Pro zvláštní případ pak práce obsahuje modifikaci hrubé mzdy jednoho poplatníka Beta a díky podílu celkové přijaté hodnoty ke hrubé mzdě se zhodnotí vliv benefitu na výši mzdy.

Cílem této části je zobrazit daňový dopad při poskytnutí vybraného zaměstnaneckého benefitu poplatníkům.

### **4.1 Definice jednotlivých poplatníků a obecných předpokladů**

Veškeré výpočty jsou prováděny ke stejnému kalendářnímu měsíci, a to k březnu roku 2019. V tomto měsíci bylo 21 pracovních dní, tj. dohromady 168 pracovních hodin. Nebyl státní svátek. Pro výpočet se předpokládá, že žádný poplatník nečerpal dovolenou ani neplacené volno, a měl příjem pouze ze závislé činnosti dle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Spolu s pracovní smlouvou podepsali všichni poplatníci daňové prohlášení, a uplatňují slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč za měsíc. Hrubá mzda činí 33 429 Kč, což je částka stanovená dle průměrné mzdy prvního až třetího čtvrtletí roku 2019, dle dat Českého statistického úřadu.

Jelikož se jedná o březen roku 2019, jsou ve výpočtech použity sazby pro odvody, které odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance, 25 % na sociální pojištění a 9 % na zdravotní pojištění. (Změna těchto procent nastala až 1. 7. 2019, kdy se sazba na

nemocenské pojištění snížila z 2,3 % na 2,1 %, a tedy celkový odvod na sociální pojištění od července 2019 už není 25 %, ale 24,8 %).

Pro porovnání jednotlivých daňových dopadů se v práci předpokládá jednotná hodnota benefitu. Protože v daňovém systému existují maximální limity benefitu pro způsob výpočtu daně, vychází výpočty ze dvou hodnot. V první situaci se předpokládá výše poskytovaného benefitu 3 000 Kč, ve druhém případě je to výše 55 000 Kč. Jedná se o hodnoty sloužící pouze k porovnání daňového dopadu, bez ohledu na smysluplnost reálnost výše benefitu vzhledem k jeho formě. (Příkladem je příspěvek zaměstnavatele na stravování ve výši 55 000 Kč za měsíc).

#### **A. VÝCHOZÍ POPLATNÍK**

Nemá žádné dodatečné slevy. Není ženatý a nemá děti.

#### **B. POPLATNÍK ALFA**

Taktéž aplikuje měsíční slevu 2 070 Kč na poplatníka, avšak je ženatý. Jeho manželka má příjmy za rok menší, než je hodnota 68 000 Kč limitu pro uznání slevy na manželku, takže se poplatníková daňová povinnost sníží o dalších 2 070 Kč, což je měsíční sleva na dani na vyživovanou manželku.

#### **C. POPLATNÍK BETA**

Uplatňuje slevu na vyživovanou manželku. Mají spolu tři děti ve společně hospodařící domácnosti, a to studenta vysoké školy v prezenční formě, desetiletou dceru a pětiletého syna, na kterého poplatník uplatňuje slevu na školku, která se promítne až v ročním zúčtování daně, nebo při daňovém přiznání. Poplatník uplatňuje měsíční daňové zvýhodnění na tyto tři děti, manželka podepsala prohlášení, že slevu na děti neuplatňuje.

#### **D. POPLATNÍK GAMA**

Je taktéž ženatý a má manželku, která pracuje na hlavní pracovní poměr a její příjmy jsou vyšší než hodnota 68 000 Kč zmiňovaných u poplatníka Alfa. Mají spolu jedno dítě ve společně žijící domácnosti a manželka podepsala prohlášení, že slevu na dítě neuplatňuje. Bohužel má tento poplatník zranění, které způsobuje, že jeho pracovní schopnost klesla o 40 % a proto může využít slevu na invaliditu prvního stupně, která činí ročně 2 520 Kč, tj. měsíčně 210 Kč.

Tabulka 4.1 zobrazuje výpočet mzdy k výplatě těchto zmíněných zaměstnanců za předpokladu, že neobdrželi žádný benefit. Výchozí poplatník odvedl nejvyšší daň a získal k výplatě nejméně peněz. Naopak tomu je u poplatníka Beta, jenž má ze všech poplatníků nejvíce slev na dani a čerpá daňové zvýhodnění na tři děti. Pro zaměstnavatele není rozhodující životní situace zaměstnance, tudíž má stejnou výši účinných nákladů, které se skládají z hrubé mzdy a celkových odvodů za zaměstnance.

Tab. 4.1 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků bez poskytnutého benefitu

		Výchozí poplatník	Výchozí Alfa	Výchozí Beta	Výchozí Gama
<b>Hrubá mzda</b>		<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	8 358	8 358	8 358	8 358
ZP zaměstnavatele	9%	3 009	3 009	3 009	3 009
Celkové odvody zaměstnavatele		11 367	11 367	11 367	11 367
Měsíční základ daně		44 796	44 796	44 796	44 796
Zaokrouhlení		44 800	44 800	44 800	44 800
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		4 650	2 580	2 580	4 440
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>4 650</b>	<b>2 580</b>	<b>0</b>	<b>3 173</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 321</b>	<b>0</b>
SP zaměstnanec	6,5%	2 173	2 173	2 173	2 173
ZP zaměstnanec	4,5%	1 505	1 505	1 505	1 505
Celkové odvody zaměstnanec		3 678	3 678	3 678	3 678
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>25 101</b>	<b>27 171</b>	<b>32 072</b>	<b>26 578</b>
Odvody zaměstnanec					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		4 650	2 580	0	3 173
Sociální a zdravotní pojištění celkem		3 678	3 678	3 678	3 678
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		44 796	44 796	44 796	44 796
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		8 511	8 511	8 511	8 511

Zdroj: Vlastní zpracování

## **4.2 Posouzení jednotlivých druhů benefitů pro vybrané zaměstnance**

Následující část obsahuje popis jednotlivých kalkulovaných benefitů a jejich daňové dopady pro výše definované poplatníky.

### **4.2.1 Příspěvek na stravování**

Nepeněžní plnění ve formě příspěvku na stravování zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, za každou osmi hodinovou odpracovanou směnu. Pro výpočty byla v prvním případě stanovena hodnota příspěvku ve výši 3 000 Kč. Zaměstnavatel hradí 100 % částky stravenky a zaměstnanec nic nedoplácí. Pro zaměstnance je celá tato výše osvobozena od daně z příjmu, takže neodvádí daň ani odvody na sociální a zdravotní pojištění. Nejlépe z této situace vychází poplatník Beta, jehož slevy na dani a daňové zvýhodnění sníží daňovou povinnost na 0 Kč a vzniká mu daňový bonus ve výši 2 321 Kč. Daňové zvýhodnění u poplatníka Gama nebylo tak velké, má jen jedno dítě, a proto mu daňový bonus nevznikl, pouze mu toto zvýhodnění snížilo daňovou povinnost. Výpočet mzdy, jež dostane každý poplatník k výplatě, je znázorněn v tabulce 4.2.

Zaměstnavatel si nemůže uplatnit celkovou hodnotu tohoto benefitu, je limitován 55 % hodnoty stravenky a zároveň 70 % hodnoty stravného vymezeného pro zaměstnance, které je 97 Kč dle vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí pro rok 2019. V uvedeném případě si může daňově uznat hodnotu 1 426 Kč a zbylých 1 574 Kč je jeho neúčinným nákladem. Díky daňově účinným nákladům mu vzniká úspora na dani ve výši 8 782 Kč.

Tab. 4.2 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí příspěvku na stravování ve výši 3 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gamma
<b>Hrubá mzda</b>		<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	8 358	8 358	8 358	8 358
ZP zaměstnavatele	9%	3 009	3 009	3 009	3 009
Celkové odvody zaměstnavatele		11 367	11 367	11 367	11 367
Měsíční základ daně		44 796	44 796	44 796	44 796
Zaokrouhlení		44 800	44 800	44 800	44 800
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		4 650	2 580	2 580	4 440
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>4 650</b>	<b>2 580</b>	<b>0</b>	<b>3 173</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 321</b>	<b>0</b>
SP zaměstnanec	6,5%	2 173	2 173	2 173	2 173
ZP zaměstnanec	4,5%	1 505	1 505	1 505	1 505
Celkové odvody zaměstnance		3 678	3 678	3 678	3 678
Část stravenek hrazená zaměstnancem		0	0	0	0
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>25 101</b>	<b>27 171</b>	<b>32 072</b>	<b>26 578</b>
Příspěvek zaměstnavatele na stravenky		3 000	3 000	3 000	3 000
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>28 101</b>	<b>30 171</b>	<b>35 072</b>	<b>29 578</b>
Odvody zaměstnance					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		4 650	2 580	0	3 173
Sociální a zdravotní pojištění celkem		3 678	3 678	3 678	3 678
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		46 222	46 222	46 222	46 222
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		1574	1574	1574	1574
Daňová úspora na DPPO		8 782	8 782	8 782	8 782

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4.3 zobrazuje výpočet mzdy k výplatě pozorovaných poplatníků za předpokladu, že výše benefitu je stanovena na 55 000 Kč. Pro zaměstnance se výše mzdy k výplatě nemění, jelikož se příspěvek na stravování nepřipočítává k jejich hrubé mzdě. Mění se až jejich přijatá hodnota, jež zvýšila mzdu k výplatě o 55 000 Kč.

Zaměstnavatel má stále stejné účinné náklady, nemění se pro něj hranice těchto nákladů ve výši 70 % hodnoty stravného vymezeného pro zaměstnance (pro rok 2019 je to 97 Kč), ale zvýšily se mu daňově neúčinné náklady. Jeho daňová úspora na dani se nemění. Benefít v této formě není pro zaměstnavatele výhodný, jelikož neúčinné náklady převyšují ty účinné.

Tab. 4.3 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí příspěvku na stravování ve výši 55 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gama
<b>Hrubá mzda</b>		<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	8 358	8 358	8 358	8 358
ZP zaměstnavatele	9%	3 009	3 009	3 009	3 009
Celkové odvody zaměstnavatele		11 367	11 367	11 367	11 367
Měsíční základ daně		44 796	44 796	44 796	44 796
Zaokrouhlení		44 800	44 800	44 800	44 800
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		4 650	2 580	2 580	4 440
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>4 650</b>	<b>2 580</b>	<b>0</b>	<b>3 173</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 321</b>	<b>0</b>
SP zaměstnance	6,5%	2 173	2 173	2 173	2 173
ZP zaměstnance	4,5%	1 505	1 505	1 505	1 505
Celkové odvody zaměstnance		3 678	3 678	3 678	3 678
Část stravenek hrazená zaměstnancem		0	0	0	0
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>25 101</b>	<b>27 171</b>	<b>32 072</b>	<b>26 578</b>
Příspěvek zaměstnavatele na stravenky		55 000	55 000	55 000	55 000
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>80 101</b>	<b>82 171</b>	<b>87 072</b>	<b>81 578</b>
Odvody zaměstnance					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		4 650	2 580	0	3 173
Sociální a zdravotní pojištění celkem		3 678	3 678	3 678	3 678
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		46 222	46 222	46 222	46 222
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		53 574	53 574	53 574	53 574
Daňová úspora na DPPO		8 782	8 782	8 782	8 782

Zdroj: Vlastní zpracování

Po srovnání této skutečnosti se situací, kdy poplatníkům nebyl poskytnut žádný benefit, můžeme vidět, že při poskytnutí benefitu ve formě stravenek mají poplatníci stejnou mzdu k výplatě, protože nemuseli hradit žádnou část stravenek. Nezměnila se ani výše daňové povinnosti a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Naopak se jim zvýšila celková přijatá hodnota o výši poskytnutého příspěvku na stravování (v prvním případě o 3 000 Kč, ve druhém případě o 55 000 Kč).

Zaměstnavatel má vyšší účinné náklady, ale zvyšují se mu také náklady neúčinné. Tyto náklady ale může regulovat tím, že nebude hradit celou částku stravenky, ale jen určitou část a zbytek doplatí zaměstnanec.



#### 4.2.2 Příspěvek na vzdělávací kurz

V souvislosti s výkonem práce se zaměstnavatel rozhodl poskytnout svým zaměstnancům online kurz (nejdříve v hodnotě 3 000 Kč a poté ve výši 55 000 Kč), jako nepeněžní plnění, to znamená, že částku uhradí přímo dané organizaci. Jako příklad poslouží hypotetický kurz „Kompletní angličtina s Broňou Sobotkou“ a bude realizován online formou. Jelikož na tento kurz nemusí zaměstnanec dojíždět, neproplácí se zde žádné cestovní výdaje. Zaměstnanec absolvuje kurz přímo na pracovišti, v pracovní době, a tudíž je mu za dobu kurzu vyplácená mzda. Hodnota kurzu nenavýší poplatníkovi hrubou mzdu, je to osvobozený příjem poplatníka, jelikož je splněna podmínka nepeněžního plnění a souvislosti kurzu s výkonem práce. Podmínka nepeněžního plnění není rozhodující pro kritérium daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele, pro něj je rozhodující to, zda kurz souvisí s výkonem práce, což je splněno, a proto jsou to pro něj výdaje daňově uznatelné.

Jak můžeme vidět v tabulce 4.4, která zobrazuje výpočet mzdy k výplatě jednotlivých poplatníků při poskytnutí tohoto benefitu ve výši 3 000 Kč, nejvyšší mzdu k výplatě a zároveň nejvyšší přijatou hodnotu má stále poplatník Beta, jemuž daňovou povinnost snižují slevy a daňové zvýhodnění na děti. Nejnižší mzdu k výplatě a nejnižší přijatou hodnotu má stále poplatník Výchozí, jenž má pouze jednu slevu na dani.

Tab. 4.4 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí příspěvku kurz ve výši 3 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gama
<b>Hrubá mzda</b>		<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	8 358	8 358	8 358	8 358
ZP zaměstnavatele	9%	3 009	3 009	3 009	3 009
Celkové odvody zaměstnavatele		11 367	11 367	11 367	11 367
Měsíční základ daně		44 796	44 796	44 796	44 796
Zaokrouhlení		44 800	44 800	44 800	44 800
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		4 650	2 580	2 580	4 440
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>4 650</b>	<b>2 580</b>	<b>0</b>	<b>3 173</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 321</b>	<b>0</b>
SP zaměstnanec	6,5%	2 173	2 173	2 173	2 173
ZP zaměstnanec	4,5%	1 505	1 505	1 505	1 505
Celkové odvody zaměstnanec		3 678	3 678	3 678	3 678
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>25 101</b>	<b>27 171</b>	<b>32 072</b>	<b>26 578</b>
Hodnota kurzu		3 000	3 000	3 000	3 000
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>28 101</b>	<b>30 171</b>	<b>35 072</b>	<b>29 578</b>
Odvody zaměstnanec					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		4 650	2 580	0	3 173
Sociální a zdravotní pojištění celkem		3 678	3 678	3 678	3 678
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		47 796	47 796	47 796	47 796
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		9 081	9 081	9 081	9 081

Zdroj: Vlastní zpracování

Když se hodnota tohoto benefitu zvýší z hodnoty 3 000 Kč na 55 000 Kč, můžeme vidět v tabulce 4.5, že to neovlivní výpočet mzdy k výplatě poplatníků, jelikož je to příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob. Rozdíl můžeme vidět u zaměstnanec v celkové přijaté hodnotě a u zaměstnavatele v účinných nákladech, které se mu zvýšily o hodnotu benefitu a tím pádem se mu zvýšila i úspora na dani z příjmu právnických osob.

Tab. 4.5 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí příspěvku kurz ve výši 55 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gama
<b>Hrubá mzda</b>		<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	8 358	8 358	8 358	8 358
ZP zaměstnavatele	9%	3 009	3 009	3 009	3 009
Celkové odvody zaměstnavatele		11 367	11 367	11 367	11 367
Měsíční základ daně		44 796	44 796	44 796	44 796
Zaokrouhlení		44 800	44 800	44 800	44 800
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		4 650	2 580	2 580	4 440
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>4 650</b>	<b>2 580</b>	<b>0</b>	<b>3 173</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 321</b>	<b>0</b>
SP zaměstnance	6,5%	2 173	2 173	2 173	2 173
ZP zaměstnance	4,5%	1 505	1 505	1 505	1 505
Celkové odvody zaměstnance		3 678	3 678	3 678	3 678
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>25 101</b>	<b>27 171</b>	<b>32 072</b>	<b>26 578</b>
Hodnota kurzu		55 000	55 000	55 000	55 000
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>80 101</b>	<b>82 171</b>	<b>87 072</b>	<b>81 578</b>
Odvody zaměstnance					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		4 650	2 580	0	3 173
Sociální a zdravotní pojištění celkem		3 678	3 678	3 678	3 678
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		99 796	99 796	99 796	99 796
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		18 961	18 961	18 961	18 961

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato skutečnost poskytnutí benefitu poplatníkům ve formě příspěvku na odborný rozvoj zaměstnance je opět výhodnější oproti situaci, kdy zaměstnancům nebyl poskytnut žádný benefit. Mzda k výplatě zůstává u poplatníka stejná, tak jako veškeré odvody, avšak jeho celkový příjem se zvýší o hodnotu tohoto benefitu, protože se jedná o osvobozený příjem. Zároveň má zaměstnavatel vyšší účinné náklady, protože tento náklad je celý daňově účinný a zvýší se mu také daňová úspora.

#### 4.2.3 Penzijní připojištění

Další hodnocená situace je v případě, že poplatníci dostanou jednorázově příspěvek na penzijní připojištění ve výši 3 000 Kč a 55 000 Kč. Jak se to projevilo na mzdách poplatníků, můžeme vidět v tabulce 4.6 a 4.7.

Tabulka 4.6 obsahuje výpočet daňové povinnosti a mzdy k výplatě jednotlivých poplatníků při poskytnutí tohoto benefitu ve výši 3 000 Kč. Tato výše je osvobozena v celé výši od daně z příjmu fyzických osob a tudíž neovlivní výpočet mzdy k výplatě u žádného poplatníka. Liší se jejich celková přijatá hodnota, která je navýšena o hodnotu tohoto benefitu, kde opět má nejlepší výsledky poplatník Beta díky slevám a daňovému zvýhodnění na děti.

Zaměstnavateli vzniká úspora na dani díky daňově účinným nákladům, jež jsou součtem hrubé mzdy, celkových odvodů za zaměstnance a hodnoty benefitu a tímto má úsporu na dani z příjmu právnických osob ve výši 9 081 Kč.

Tab. 4.6 Výpočet mzdy jednotlivých typů poplatníků při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 3 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gamma
<b>Hrubá mzda</b>		<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	8 358	8 358	8 358	8 358
ZP zaměstnavatele	9%	3 009	3 009	3 009	3 009
Celkové odvody zaměstnavatele		11 367	11 367	11 367	11 367
Měsíční základ daně		44 796	44 796	44 796	44 796
Zaokrouhlení		44 800	44 800	44 800	44 800
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		4 650	2 580	2 580	4 440
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>4 650</b>	<b>2 580</b>	<b>0</b>	<b>3 173</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 321</b>	<b>0</b>
SP zaměstnance	6,5%	2 173	2 173	2 173	2 173
ZP zaměstnance	4,5%	1 505	1 505	1 505	1 505
Celkové odvody zaměstnance		3 678	3 678	3 678	3 678
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>25 101</b>	<b>27 171</b>	<b>32 072</b>	<b>26 578</b>
Hodnota penzijního připojištění		3 000	3 000	3 000	3 000
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>28 101</b>	<b>30 171</b>	<b>35 072</b>	<b>29 578</b>
Odvody zaměstnance					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		4 650	2 580	0	3 173
Sociální a zdravotní pojištění celkem		3 678	3 678	3 678	3 678
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		47 796	47 796	47 796	47 796
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		9 081	9 081	9 081	9 081

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 4.7 můžeme vidět výpočet mzdy k výplatě poplatníků, kdy zaměstnavatel překročil hranici 50 000 Kč za rok, což se stalo v tomto případě.

Hodnotu, která tuto hranici převyšuje, musí připočíst k hrubé mzdě poplatníků. Tím zvýší jejich odvody na sociální a zdravotní pojištění a také daňovou povinnost a jejich celková přijatá hodnota je menší, než kdyby se jim poskytl benefit daňově maximálně výhodný (např. příspěvek na odborný rozvoj). Nejvyšší přijatou hodnotu má opět zaměstnanec Beta a nejnižší má poplatník Výchozí.

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, a proto mu vznikla daňová úspora na dani z příjmů právnických osob ve výši 18 961 Kč, což je 19 % z hrubé mzdy za zaměstnance, odvodů za zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění a výši příspěvku na penzijní pojištění v hodnotě 50 000 Kč (5 000 Kč bylo připočteno k hrubé mzdě zaměstnance). Nevzniká mu v tomto případě žádný náklad daňově neúčinný.

Tab. 4.7 Výpočet mzdy jednotlivých typů poplatníků při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 55 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gama
<b>Hrubá mzda navýšena o hodnotu rekreace, která převyšuje 50 000 Kč (5 000 Kč)</b>		<b>38 429</b>	<b>38 429</b>	<b>38 429</b>	<b>38 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	9 608	9 608	9 608	9 608
ZP zaměstnavatele	9%	3 459	3 459	3 459	3 459
Celkové odvody zaměstnavatele		13 067	13 067	13 067	13 067
Měsíční základ daně		51 496	51 496	51 496	51 496
Zaokrouhlení		51 500	51 500	51 500	51 500
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>7 725</b>	<b>7 725</b>	<b>7 725</b>	<b>7 725</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		5 655	3 585	3 585	5 445
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>5 655</b>	<b>3 585</b>	<b>0</b>	<b>4 178</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 316</b>	<b>0</b>
SP zaměstnanec	6,5%	2 498	2 498	2 498	2 498
ZP zaměstnanec	4,5%	1 730	1 730	1 730	1 730
Celkové odvody zaměstnanec		4 228	4 228	4 228	4 228
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>28 546</b>	<b>30 616</b>	<b>35 517</b>	<b>30 023</b>
<b>Hodnota penzijního připojištění</b>		<b>50 000</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>78 546</b>	<b>80 616</b>	<b>85 517</b>	<b>80 023</b>
Odvody zaměstnanec					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		5 655	3 585	0	4 178
Sociální a zdravotní pojištění celkem		4 228	4 228	4 228	4 228
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		101 496	101 496	101 496	101 496
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		19 284	19 284	19 284	19 284

Zdroj: Vlastní zpracování

S porovnáním skutečnosti poplatníků v tuto chvíli, kdy benefit dostali, a situace, když žádný benefit nedostali, můžeme vidět, že je rozdíl ve výpočtu jejich mzdy k výplatě. Když jim zaměstnavatel poskytl příspěvek ve výši 3 000 Kč, neovlivnilo to jejich výpočet a jejich mzda k výplatě a odvody na sociální a zdravotní pojištění zůstaly stejné, jelikož je tato hodnota osvobozena od příjmu fyzických osob. Jinak je tomu v případě, kdy zaměstnavatel poskytl 55 000 Kč na tento příspěvek. Překročil hranici 50 000 Kč, takže 5 000 Kč bylo připočteno k hrubé mzdě poplatníků. Těm se z této částky odvedla daň a odvod na sociální a zdravotní pojištění. Mzda k výplatě byla vyšší než v případě, kdy nic nedostali, ale odvedli vyšší částky. V obou případech se zvýšila jejich

celková přijatá hodnota. Zaměstnavatel má díky tomuto příspěvku také vyšší daňově účinné náklady a vyšší daňovou úsporu.

#### 4.2.4 Poukaz na rekreaci

Zaměstnavatel poskytl jednotlivým poplatníkům poukaz nejprve v hodnotě 3 000 Kč a poté ve výši 55 000 Kč.

V tabulce 4.8 můžeme vidět, že částka 3 000 Kč nepřekročila rozhodnou hranici 20 000 Kč za rok a tudíž tento benefit neovlivnil výši daňové povinnosti, odvodů zaměstnance ani mzdu k výplatě. O tuto hodnotu benefitu se navýšila jeho celková přijatá hodnota, která je, jako v předchozích případech, nejvyšší u poplatníka Beta, jenž má daňový bonus díky slevám a daňovým zvýhodnění na tři děti. Nejnižší celkovou přijatou hodnotu má stále poplatník Výchozí, jenž má jedinou slevu na dani.

Pro zaměstnavatele jsou nepeněžní příspěvky na rekreační zařízení vždy nedaňovým nákladem, bez ohledu na výši plnění dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 zákona o daních z příjmů. Jeho účinné náklady jsou pouze hrubá mzda a celkové odvody za zaměstnance. O 3 000 Kč se navýšily jeho neúčinné náklady.

Tab. 4.8 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí příspěvku rekreaci ve výši 3 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gama
<b>Hrubá mzda</b>		<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>	<b>33 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	8 358	8 358	8 358	8 358
ZP zaměstnavatele	9%	3 009	3 009	3 009	3 009
Celkové odvody zaměstnavatele		11 367	11 367	11 367	11 367
Měsíční základ daně		44 796	44 796	44 796	44 796
Zaokrouhlení		44 800	44 800	44 800	44 800
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>	<b>6 720</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		4 650	2 580	2 580	4 440
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>4 650</b>	<b>2 580</b>	<b>0</b>	<b>3 173</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 321</b>	<b>0</b>
SP zaměstnance	6,5%	2 173	2 173	2 173	2 173
ZP zaměstnance	4,5%	1 505	1 505	1 505	1 505
Celkové odvody zaměstnance		3 678	3 678	3 678	3 678
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>25 101</b>	<b>27 171</b>	<b>32 072</b>	<b>26 578</b>
Hodnota poukazu		3 000	3 000	3 000	3 000
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>28 101</b>	<b>30 171</b>	<b>35 072</b>	<b>29 578</b>
Odvody zaměstnance					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		4 650	2 580	0	3 173
Sociální a zdravotní pojištění celkem		3 678	3 678	3 678	3 678
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		44 796	44 796	44 796	44 796
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		3 000	3 000	3 000	3 000
Daňová úspora na DPPO		8 511	8 511	8 511	8 511

Zdroj: Vlastní zpracování

Ve druhém případě, kdy zaměstnavatel poskytl tento příspěvek ve výši 55 000 Kč, hodnota převyšuje rozhodnou hranici pro osvobozený příjem zaměstnance - 20 000 Kč. Ta část, která přesahuje tuto hranici (35 000 Kč), musí být zahrnuta do vyměřovacího základu daně pro odvod daně a pojistného poplatníka. 20 000 Kč, jež jsou pro zaměstnance příjmem osvobozeným od daně z příjmu fyzických osob, mu zvýšily celkovou přijatou hodnotu.

Pro zaměstnavatele se tato situace nemění a celá hodnota benefitu, tj. 55 000 Kč, je pro něj neúčinným nákladem. Daňový dopad poskytnutí tohoto benefitu můžeme vidět na výpočtu mzdy k výplatě jednotlivých poplatníků v tabulce 4.9.



Tab. 4.9 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí příspěvku rekreaci ve výši 55 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gamma
<b>Hrubá mzda navýšena o hodnotu rekreace, která převyšuje 20 000 Kč (35 000 Kč)</b>		<b>68 429</b>	<b>68 429</b>	<b>68 429</b>	<b>68 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	17 108	17 108	17 108	17 108
ZP zaměstnavatele	9%	6 159	6 159	6 159	6 159
Celkové odvody zaměstnavatele		23 267	23 267	23 267	23 267
Měsíční základ daně		91 696	91 696	91 696	91 696
Zaokrouhlení		91 700	91 700	91 700	91 700
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>13 755</b>	<b>13 755</b>	<b>13 755</b>	<b>13 755</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		11 685	9 615	9 615	11 475
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>11 685</b>	<b>9 615</b>	<b>4 714</b>	<b>10 208</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
SP zaměstnance	6,5%	4 448	4 448	4 448	4 448
ZP zaměstnance	4,5%	3 080	3 080	3 080	3 080
Celkové odvody zaměstnance		7 528	7 528	7 528	7 528
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>49 216</b>	<b>51 286</b>	<b>56 187</b>	<b>50 693</b>
Osvobozená hodnota poukazu		20 000	20 000	20 000	20 000
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>69 216</b>	<b>71 286</b>	<b>76 187</b>	<b>70 693</b>
Odvody zaměstnance					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		11 685	9 615	4 714	10 208
Sociální a zdravotní pojištění celkem		7 528	7 528	7 528	7 528
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		91 696	91 696	91 696	91 696
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		55 000	55 000	55 000	55 000
Daňová úspora na DPPO		17 422	17 422	17 422	17 422

Zdroj: Vlastní zpracování

Poplatníci, jenž nedostali žádný benefit, měli nižší mzdu k výplatě a také nižší celkovou přijatou hodnotu než v případě, kdy byl poskytnut benefit ve výši překračující hranici 20 000 Kč, protože převyšující částka byla připočtena k jejich hrubé mzdě, ze které odvedli daň a pojistné. Když dostali tento benefit ve výši 3 000 Kč, neovlivnilo to jejich výpočet, protože byla celá výše osvobozena. Zaměstnavatel, když tento příspěvek na rekreaci poskytne, nemá žádné jiné daňově účinné náklady než hrubou mzdu, spolu s odvody za zaměstnance, a hodnota tohoto pobytu je jeho neúčinným nákladem.

#### 4.2.5 Výrobek za cenu nižší, než je cena tržní

Pro posouzení dopadů se předpokládá, že poplatníci mají možnost zakoupit výrobek za zvýhodněnou cenu, díky příspěvku zaměstnavatele. Tuto slevu musí

zaměstnanec zdanit, je mu tedy připočítána k jeho hrubé mzdě v prvním případě 3 000 Kč. Hodnota výrobku zde záměrně není uvedena, jelikož je to utopený náklad - zaměstnanec by si výrobek chtěl koupit i pokud by mu tento benefit nebyl nabídnut a zaměstnavatel by měl stále stejné výrobní náklady, které si může daňově uznat i kdyby se výrobek prodal za cenu tržní. Výpočet mzdy k výplatě můžeme vidět v tabulce 4.10. Z částky 3 000 Kč mu byla odvedena daň a pojistné. Nejlépe vychází opět poplatník Beta, jenž čerpá nejvíce slev na dani a daňové zvýhodnění na tři děti.

Tab. 4.10 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí výrobku za výhodnou cenu se slevou ve výši 3 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gama
<b>Hrubá mzda navýšena o hodnotu slevy (3 000 Kč)</b>		<b>36 429</b>	<b>36 429</b>	<b>36 429</b>	<b>36 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	9 108	9 108	9 108	9 108
ZP zaměstnavatele	9%	3 279	3 279	3 279	3 279
Celkové odvody zaměstnavatele		12 387	12 387	12 387	12 387
Měsíční základ daně		48 816	48 816	48 816	48 816
Zaokrouhlení		48 900	48 900	48 900	48 900
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>7 335</b>	<b>7 335</b>	<b>7 335</b>	<b>7 335</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		5 265	3 195	3 195	5 055
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>5 265</b>	<b>3 195</b>	<b>0</b>	<b>3 788</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 706</b>	<b>0</b>
SP zaměstnanec	6,5%	2 368	2 368	2 368	2 368
ZP zaměstnanec	4,5%	1 640	1 640	1 640	1 640
Celkové odvody zaměstnanec		4 008	4 008	4 008	4 008
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>27 156</b>	<b>29 226</b>	<b>34 127</b>	<b>28 633</b>
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>27 156</b>	<b>29 226</b>	<b>34 127</b>	<b>28 633</b>
Odvody zaměstnanec					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		5 265	3 195	0	3 788
Sociální a zdravotní pojištění celkem		4 008	4 008	4 008	4 008
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		48 816	48 816	48 816	48 816
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		9 275	9 275	9 275	9 275

Zdroj: Vlastní zpracování

Ve druhé situaci, jejíž výpočet celkové přijaté hodnoty zaměstnanec je zobrazen v tabulce 4.11, je zaměstnanci nabídnuta sleva ve výši 55 000 Kč na výrobek. Pro zaměstnanec se nemění fakt, že se jedná o příjem neosvobozený od daně z příjmu fyzických osob a musí tento příjem zdanit a odvést z něj pojistné. Můžeme si všimnout,

že mají tedy vyšší odvody na sociální a zdravotní pojištění a také vyšší daňovou povinnost, která vznikla v tomto případě i poplatníkovi Beta, jelikož už jeho slevy na dani a daňové zvýhodnění nestačilo snížit daň natolik, aby vznikl daňový bonus. Zaměstnavatel má vyšší účinné náklady, jelikož obsahují zaměstnancovu hrubou mzdu, kde je započata tato sleva, a odvody za zaměstnance.

Tab. 4.11 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí výrobku se slevou 55 000 Kč

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gama
<b>Hrubá mzda navýšena o hodnotu slevy (55 000 Kč)</b>		<b>88 429</b>	<b>88 429</b>	<b>88 429</b>	<b>88 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	22 108	22 108	22 108	22 108
ZP zaměstnavatele	9%	7 959	7 959	7 959	7 959
Celkové odvody zaměstnavatele		30 067	30 067	30 067	30 067
Měsíční základ daně		118 496	118 496	118 496	118 496
Zaokrouhlení		118 500	118 500	118 500	118 500
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>17 775</b>	<b>17 775</b>	<b>17 775</b>	<b>17 775</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		15 705	13 635	13 635	15 495
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>15 705</b>	<b>13 635</b>	<b>8 734</b>	<b>14 228</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
SP zaměstnance	6,5%	5 748	5 748	5 748	5 748
ZP zaměstnance	4,5%	3 980	3 980	3 980	3 980
Celkové odvody zaměstnance		9 728	9 728	9 728	9 728
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>62 996</b>	<b>65 066</b>	<b>69 967</b>	<b>64 473</b>
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>62 996</b>	<b>65 066</b>	<b>69 967</b>	<b>64 473</b>
Odvody zaměstnance					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		15 705	13 635	8 734	14 228
Sociální a zdravotní pojištění celkem		9 728	9 728	9 728	9 728
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		118 496	118 496	118 496	118 496
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		22 514	22 514	22 514	22 514

Zdroj: Vlastní zpracování

Poplatníci mají nyní vyšší mzdu k výplatě oproti situaci, kdyby žádný benefit nedostali a zároveň mají také vyšší daňovou povinnost a odvody na pojistném, protože hodnota poskytnuté slevy pro ně nebyla osvobozena od daně z příjmu fyzických osob. Zaměstnavatel uplatnil náklady na zvýšenou hrubou mzdu a odvody za zaměstnance jako daňově účinné a vznikla mu tak i vyšší daňová úspora.

#### 4.2.6 Služební vozidlo i pro soukromé účely

Zaměstnavatel umožnil využívat firemní automobil jak pro služební, tak pro soukromé účely. Jednotková cena automobilu byla v prvním případě 300 000 Kč a ve druhém případě 5 500 000 Kč. Pro zaměstnance je tento benefit formou nepeněžního plnění zdanitelný příjem a musí svůj vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu a pro odvody pro pojistné zvýšit o 1 % ze vstupní ceny tohoto vozidla. V prvním případě se jedná o 3 000 Kč a ve druhém případě o 55 000 Kč. Taktéž zaměstnavatel odvede z této částky pojistné za zaměstnance.

V tabulce 4.12 můžeme vidět výpočet mzdy k výplatě různých benefitů za předpokladu, že 1 % vstupní ceny automobilu je 3 000 Kč. Nejvyšší mzdu získá poplatník Beta a nejnižší opět poplatník Výchozí, tak jako je tomu ve všech zmiňovaných případech. Příjmem nad tuto mzdu je pro ně ještě navíc nepeněžní vyjádření toho, že mohou jezdit firemním automobilem i pro soukromé účely. Zaměstnavatel má jako účinné náklady zvýšenou hrubou mzdu zaměstnanců spolu s celkovými odvody za zaměstnance.

Tab. 4.12 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí firemního vozidla, jehož 1 % ze vstupní ceny je 3 000 Kč, i pro soukromé účely

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gama
<b>Hrubá mzda navýšena o 1 % VC automobilu (3 000)</b>		<b>36 429</b>	<b>36 429</b>	<b>36 429</b>	<b>36 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	9 108	9 108	9 108	9 108
ZP zaměstnavatele	9%	3 279	3 279	3 279	3 279
Celkové odvody zaměstnavatele		12 387	12 387	12 387	12 387
Měsíční základ daně		48 816	48 816	48 816	48 816
Zaokrouhlení		48 900	48 900	48 900	48 900
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>7 335</b>	<b>7 335</b>	<b>7 335</b>	<b>7 335</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		5 265	3 195	3 195	5 055
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>5 265</b>	<b>3 195</b>	<b>0</b>	<b>3 788</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 706</b>	<b>0</b>
SP zaměstnanec	6,5%	2 368	2 368	2 368	2 368
ZP zaměstnanec	4,5%	1 640	1 640	1 640	1 640
Celkové odvody zaměstnanec		4 008	4 008	4 008	4 008
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>27 156</b>	<b>29 226</b>	<b>34 127</b>	<b>28 633</b>
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>27 156</b>	<b>29 226</b>	<b>34 127</b>	<b>28 633</b>
Odvody zaměstnanec					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		5 265	3 195	0	3 788
Sociální a zdravotní pojištění celkem		4 008	4 008	4 008	4 008
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		48 816	48 816	48 816	48 816
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		9 275	9 275	9 275	9 275

Zdroj: Vlastní zpracování

Ve druhém případě, kdy hodnota automobilu činí 5 500 000 Kč, je zaměstnanci připočteno 1 % vstupní ceny vozidla ve výši 55 000 Kč a daňový dopad je znázorněn v tabulce 4.13. Mají vyšší odvody na sociální a zdravotní pojištění a také vyšší daňovou povinnost, která vznikla v tomto případě i poplatníkovi Beta, jelikož už jeho slevy na dani a daňové zvýhodnění nestačilo snížit daň natolik, aby vznikl daňový bonus.

Tab. 4.13 Výpočet mzdy pro jednotlivé typy poplatníků při poskytnutí firemního vozidla, jehož 1 % ze vstupní ceny je 55 000 Kč, i pro soukromé účely

		Výchozí poplatník	Poplatník Alfa	Poplatník Beta	Poplatník Gamma
<b>Hrubá mzda navýšena o 1 % VC automobilu (55 000)</b>		<b>88 429</b>	<b>88 429</b>	<b>88 429</b>	<b>88 429</b>
SP zaměstnavatele	25%	22 108	22 108	22 108	22 108
ZP zaměstnavatele	9%	7 959	7 959	7 959	7 959
Celkové odvody zaměstnavatele		30 067	30 067	30 067	30 067
Měsíční základ daně		118 496	118 496	118 496	118 496
Zaokrouhlení		118 500	118 500	118 500	118 500
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>17 775</b>	<b>17 775</b>	<b>17 775</b>	<b>17 775</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		0	2 070	2 070	0
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	210
Záloha na daň po slevách		15 705	13 635	13 635	15 495
Daňové zvýhodnění					
	1. dítě	0	0	1 267	1 267
	2. dítě	0	0	1 617	0
	3. dítě	0	0	2 017	0
<b>Daňová povinnost</b>		<b>15 705</b>	<b>13 635</b>	<b>8 734</b>	<b>14 228</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>
SP zaměstnanec	6,5%	5 748	5 748	5 748	5 748
ZP zaměstnanec	4,5%	3 980	3 980	3 980	3 980
Celkové odvody zaměstnanec		9 728	9 728	9 728	9 728
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>62 996</b>	<b>65 066</b>	<b>69 967</b>	<b>64 473</b>
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>62 996</b>	<b>65 066</b>	<b>69 967</b>	<b>64 473</b>
Odvody zaměstnanec					
Daň z příjmů ze závislé činnosti		15 705	13 635	8 734	14 228
Sociální a zdravotní pojištění celkem		9 728	9 728	9 728	9 728
Řešení u zaměstnavatele					
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		118 496	118 496	118 496	118 496
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		0	0	0	0
Daňová úspora na DPPO		22 514	22 514	22 514	22 514

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě, kdy byl poplatníkům poskytnut benefit jakožto bezúplatné poskytnutí vozidla pro soukromé účely, mají poplatníci vyšší mzdu k výplatě oproti situaci, kdy žádný benefit nedostali, jelikož jim bylo k jejich hrubé mzdě připočteno 1 % vstupní ceny automobilu. Mají také zvýšené celkové odvody, neboť tato částka podléhá zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel má jako daňově účinný náklad odvody za zaměstnance a zaměstnancovu zvýšenou hrubou mzdu. Má tedy vyšší daňovou úsporu na dani z příjmů právnických osob.

#### 4.3 Modifikace mzdy u poplatníka s daňovým bonusem

V tomto bodě je praktická část zaměřena na zhodnocení daňového dopadu zaměstnaneckých benefitů, formou nepeněžních plnění, na výši hrubé mzdy. Poplatníkovi Beta bude proto pro účel srovnání modifikována hrubá mzda o násobky

0,5, 1,5, 2 a 2,5. Předpokládá se, že poplatník dostal všechny výše řešené benefity najednou v té nižší hodnotě (tj. 3 000 Kč/benefit) a při výpočtu se vychází z již popsaných skutečností. Tento výpočet celkové přijaté hodnoty poplatníka Beta je zobrazen v tabulce 4.14.

Tab. 4.14 Výpočet mzdy poplatníka Beta při poskytnutí všech benefitů najednou v hodnotě 3 000 Kč/benefit

		Poplatník Beta	0,5	1,5	2	2,5
<b>Hrubá mzda</b>		<b>39 429</b>	<b>19 715</b>	<b>59 144</b>	<b>78 858</b>	<b>98 573</b>
SP zaměstnavatele	25%	9 858	4 929	14 786	19 715	24 644
ZP zaměstnavatele	9%	3 549	1 775	5 323	7 098	8 872
Celkové odvody zaměstnavatele		13 407	6 704	20 109	26 813	33 516
Měsíční základ daně		52 836	26 419	79 253	105 671	132 089
Zaokrouhlení		52 900	26 500	79 300	105 700	132 100
<b>Záloha na daň</b>	<b>15%</b>	<b>7 935</b>	<b>3 975</b>	<b>11 895</b>	<b>15 855</b>	<b>19 815</b>
Sleva na poplatníka		2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na manželku		2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Sleva na invaliditu I. stupně		0	0	0	0	0
Záloha na daň po slevách		3 795	0	7 755	11 715	15 675
Daňové zvýhodnění						
	1. dítě	1 267	1 267	1 267	1 267	1 267
	2. dítě	1 617	1 617	1 617	1 617	1 617
	3. dítě	2 017	2 017	2 017	2 017	2 017
<b>Daňová povinnost</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 854</b>	<b>6 814</b>	<b>10 774</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>1 106</b>	<b>4 901</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
SP zaměstnanec	6,5%	2 563	1 282	3 845	5 126	6 408
ZP zaměstnanec	4,5%	1 775	888	2 662	3 549	4 436
Celkové odvody zaměstnanec		4 338	2 170	6 507	8 675	10 844
<b>Mzda k výplatě</b>		<b>36 197</b>	<b>22 446</b>	<b>49 783</b>	<b>63 369</b>	<b>76 955</b>
Část stravenek hrazená zaměstnancem		3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Hodnota kurzu		3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Hodnota rekreace		3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Hodnota peněžního připojištění		3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
<b>Celková přijatá hodnota</b>		<b>48 197</b>	<b>34 446</b>	<b>61 783</b>	<b>75 369</b>	<b>88 955</b>
Odvody zaměstnanec						
Daň z příjmů ze závislé činnosti		0	0	2 854	6 814	10 774
Sociální a zdravotní pojištění celkem		4 338	2 170	6 507	8 675	10 844
Řešení u zaměstnavatele						
Daňově účinné náklady zaměstnavatele		60 262	33 844	86 678	113 097	139 514
Daňově neúčinné náklady zaměstnavatele		4 574	4 574	4 574	4 574	4 574
Daňová úspora na DPPO		11 450	6 430	16 469	21 488	26 508
Podíly v %						
<b>Podíl daňové povinnosti k hrubé mzdě</b>		<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>4,83 %</b>	<b>8,64 %</b>	<b>10,93 %</b>
<b>Podíl odvodů zaměstnanec k hrubé mzdě</b>		<b>11,00 %</b>	<b>11,01 %</b>	<b>15,83 %</b>	<b>19,64 %</b>	<b>21,93 %</b>
<b>Podíl celkové přijaté hodnoty k hrubé mzdě</b>		<b>122,24 %</b>	<b>174,72 %</b>	<b>104,46 %</b>	<b>95,58 %</b>	<b>90,24 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Poplatníkovi Beta snižují daňovou povinnost slevy na dani a daňové zvýhodnění. Při základní stanovené hrubé mzdě vyšla poplatníkovi záloha na daň po slevách ve výši 3 795. Daňové zvýhodnění na děti tuto povinnost opět snižuje, a

dochází k tomu, že poplatníkovi má nulovou daňovou povinnost a vzniká mu daňový bonus. Daňový bonus je ještě vyšší v případě, kdy se poplatníkovi násobila mzda 0,5. Vycházíme z pravidla, že daňový bonus může vzniknout pouze v situaci, kdy poplatník čerpá daňové zvýhodnění na děti - žádná sleva nemůže snížit daňovou povinnost natolik, aby vznikl daňový bonus. U dalších násobků již nebyly slevy a daňové zvýhodnění na děti tak velké, aby daňový bonus vznikl, proto mu vychází daňová povinnost.

Ke mzdě k výplatě se připočítá hodnota benefitu, která byla osvobozena od daně z příjmu a tudíž se nepřipočetla k hrubé mzdě poplatníka, a vyšla hodnota celkové přijaté hodnoty jednotlivých poplatníků.

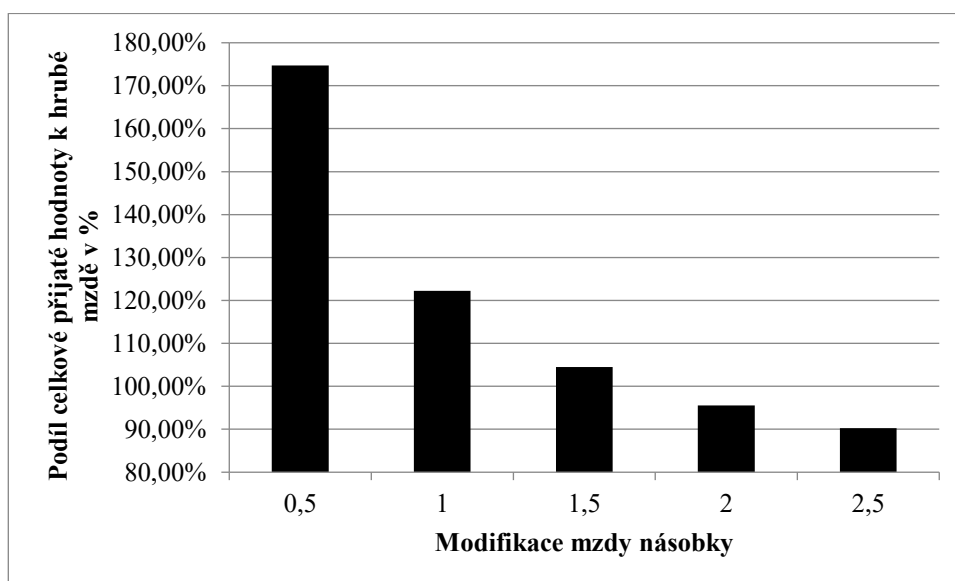
Zaměstnavatel má stále stejné daňově neúčinné náklady, avšak mění se hodnota daňově účinných nákladů. Ty obsahují výši navýšené hrubé mzdy zaměstnance, odvody za zaměstnance a takové hodnoty benefitů, které si jako daňově účinné mohl uznat.

Podíl daňové povinnosti k hrubé mzdě u poplatníků roste, avšak ne rovnoměrně. Můžeme vidět, že při násobku hrubé mzdy 1,5 je podíl 4,83 % a u násobku 2 jsou to 8,64 %, je to nárůst o 3,81 procentních bodů. Nárůst procentních bodů u násobku 2 a 2,5 je už 2,29. Naprosto stejné hodnoty změny procentních bodů mají hodnoty u stejných násobků u podílu odvodů zaměstnance k hrubé mzdě.

Podíl celkové přijaté hodnoty k hrubé mzdě naopak klesá. Je tomu tak proto, že hodnota benefitu zůstala stále stejná a zvýšila se pouze hrubá mzda. Ani tento pokles není rovnoměrný, můžeme vidět, že při násobku 0,5 je podíl ve výši 174,72 % a při násobku 1 je to 122,24 % - pokles o 52,48 procentních bodů. Pokles o pouhých 5,34 procentních bodů je tomu násobku 2 a 2,5. Tento podíl je graficky znázorněn v grafu 4.1.



Graf 4.1 Podíl celkové přijaté hodnoty k hrubé mzdě v %



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4 Shrnutí dosažených výsledků

V praktické části bakalářské práce byl proveden výpočet daňového zatížení, resp. výhodnosti různých forem poskytovaných benefitů. Hlavním srovnávacím znakem byla výsledná mzda pracovníka a případná nepeněžní hodnota (např. možnost využívat auto, nebo zakoupený výrobek). Toto srovnávací kritérium je v práci pojmenováno jako „výhodnost“.

Výhodnost je ryze subjektivní pohled na prospěch zaměstnance vycházející z výsledné přijaté hodnoty (mzdy k výplatě s přičtenou hodnotou benefitu). Výhodnost při nejvyšší přijaté hodnotě je nastavena na hodnotu „1“. Hodnoty „2“, „3“, „4“... jsou pak stanovovány dle snižující se výhodnosti. Po vyhodnocení z pohledu zaměstnance bylo provedeno hodnocení výhodnosti z pohledu zaměstnavatele. Zde byly nastaveny jako hodnotící kritérium daňově účinné náklady (resp. poměr mezi účinnými a neúčinnými náklady).

Součet výhodnosti z pohledu zaměstnance a pohledu jeho zaměstnavatele umožnil, v konečné části práce, najít kombinaci „win-win“, tedy nejvýhodnější variantu z pohledu obou subjektů současně. Pro toto posouzení je třeba předpokládat, že výhodnost zaměstnavatele je posuzována pouze s ohledem na konkrétního poplatníka a neřeší se jeho reálnost, ve které má zaměstnavatel více zaměstnanců. Nebyla zde použita metoda hodnocení kumulativních výsledků, aby bylo možné kompletní

zhodnocení poskytnutí jednotlivých benefitů a stanovení pozitíva negativ s nimi spojených.

Tabulky 4.15 a 4.16 zobrazují výhodnost z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele při poskytnutí benefitu v hodnotě 3 000 Kč. Tato hodnota byla stanovena jako hodnota, která je osvobozená u všech popisovaných benefitů (umožňuje tudíž srovnání).

Tabulky 4.17 a 4.18 zobrazují výhodnost z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele při poskytnutí benefitu v hodnotě 55 000 Kč. Hodnota 55 000 Kč, byla vybrána jako srovnávací hodnota, umožňující srovnání (u příspěvku na rekreaci je hranice osvobození od daně 20 000 Kč a u penzijního připojištění 50 000 Kč).

Tabulky 4.15 až 4.18 jsou zkrácenými verzemi výpočtů uvedených v Příloze č. 1.

Tab. 4.15 Výhodnost zaměstnance Výchozího a zaměstnavatele

VÝCHOZÍ ZAMĚSTNANEC					
Hodnota benefitu 3 000 Kč	Hrubá mzda	Přijatá hodnota	Výhodnost	Rozdíl mezi daňově účinnými a neúčinnými náklady	Výhodnost
Benefit	Zaměstnanec			Zaměstnavatel	
Bez benefitu	33 429	<b>25 101</b>		44 796	
Benefit v hotovosti	36 429	<b>27 156</b>	2	45 816	3
Příspěvek na stravování	33 429	<b>28 101</b>	1	44 648	4
Příspěvek na odborný rozvoj	33 429	<b>28 101</b>	1	47 796	2
Příspěvek na penzijní připojištění	33 429	<b>28 101</b>	1	47 796	2
Příspěvek na rekreaci	33 429	<b>28 101</b>	1	41 796	5
Poskytnutí vlastního výrobku za výhodnou cenu	36 429	<b>27 156</b>	2	48 816	1
Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely	36 429	<b>27 156</b>	2	48 816	1

Zdroj: Vlastní zpracování

VÝCHOZÍ zaměstnanec pro výpočet je svobodný a bezdětný. V tabulce 4.15 můžeme vidět, že nejvýhodnější je pro VÝCHOZÍHO zaměstnance poskytnutí benefitu

formou příspěvku na stravování, na odborný rozvoj, na penzijní připojištění a na rekreaci. Méně výhodné jsou benefity jako koupě výrobku zaměstnavatele za zvýhodněnou cenu, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely a výplata peněz v hotovosti. Na straně zaměstnavatele je toto pořadí jiné, pro něj je nejvýhodnější poskytnutí vlastního výrobku za výhodnou cenu a poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely. Dále potom příspěvek na odborný rozvoj a penzijní připojištění, poté výplata benefitu v hotovosti, méně výhodný je pro něj příspěvek na stravování a nejméně výhodný je příspěvek na rekreaci.

Tab. 4.16 Výhodnost zaměstnance Alfa a zaměstnavatele

ZAMESTNANEC ALFA					
Hodnota benefitu 3 000 Kč	Hrubá mzda	Přijatá hodnota	Výhodnost	Rozdíl mezi daňově účinnými a neúčinnými náklady	Výhodnost
Benefit	Zaměstnanec			Zaměstnavatel	
Bez benefitu	33 429	<b>27 171</b>		48 900	
Benefit v hotovosti	36 429	<b>29 226</b>	2	45 816	3
Příspěvek na stravování	33 429	<b>30 171</b>	1	44 648	4
Příspěvek na odborný rozvoj	33 429	<b>30 171</b>	1	47 796	2
Příspěvek na penzijní připojištění	33 429	<b>30 171</b>	1	47 796	2
Příspěvek na rekreaci	33 429	<b>30 171</b>	1	41 796	5
Poskytnutí vlastního výrobku za výhodnou cenu	36 429	<b>29 226</b>	2	48 816	1
Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely	36 429	<b>29 226</b>	2	48 816	1

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Výsledné hodnoty výhodnosti z pohledu zaměstnance ALFA jsou stejné, což dokazuje, že pro poskytování benefitu nezáleží na životní situaci zaměstnance. Z tohoto důvodu bude, pro hodnotovou hladinu benefitu 3 000 Kč, stejný výsledek také pro zaměstnance BETA a GAMA.

Nemění se však ani pořadí výhodnosti z pohledu zaměstnavatele. Vždy je nejvýhodnější poskytnutí vlastního výrobku za výhodnou cenu a poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, dále příspěvek na odborný rozvoj a penzijní připojištění,

výplata benefitu v hotovosti, příspěvek na stravování a nejméně výhodný je příspěvek na rekreaci.

### **Shrnutí poskytnutí benefitu ve výši 3 000 Kč**

Z dosažených výsledků, které jsme získali při výpočtu přijaté hodnoty při poskytnutí benefitu v hodnotě 3 000 Kč, můžeme usoudit následující. Pro benefit jako takový, není rozhodující, v jaké životní situaci se poplatník nachází (zda je svobodný a bezdětný, ženatý a bezdětný, ženatý s jedním dítětem nebo ženatý se třemi dětmi). Každý benefit má stejný daňový dopad pro každého poplatníka takový, že konkrétním způsobem ovlivní jeho přijatou hodnotu. To se odvíjí podle toho, zda je příjem ve formě benefitu osvobozený od daně z příjmu fyzických osob, či nikoli.

### **Pohled zaměstnance**

Jako první můžeme s jistotou potvrdit, že poskytnout zaměstnanci benefit je pro zaměstnance výhodné, protože v každé řešené situaci získá nějakou hodnotu nad rámec své mzdy - má tedy vyšší mzdu k výplatě a také vyšší přijatou hodnotu, než kdyby benefit nedostal.

Daňově maximálně výhodné benefity (příspěvek na stravování, odborný rozvoj, rekreaci a penzijní připojištění) neovlivnily výši jejich hrubé mzdy, daňovou povinnost ani odvody na pojistném a zvýšily poplatníkovu přijatou hodnotu v plné výši 3 000 Kč. Nejvyšší celkovou přijatou hodnotu získal ve všech případech poplatník Beta, jenž má nejvíce slev na dani a daňové zvýhodnění na tři děti, takže mu ve všech případech vyšla nulová daňová povinnost a vrátil se mu daňový bonus. Naopak nejnižší přijatou hodnotu získal poplatník Výchozí, jenž má jedinou slevu, a to slevu na poplatníka.

Méně výhodné je pro zaměstnance v tomto případě výrobek za zvýhodněnou cenu a bezplatné poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely – daňově neutrální benefity. Tyto benefity nejsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a zaměstnanec musí tuto hodnotu zdanit a odvést sociální a zdravotní pojištění, takže jeho čistý příjem je z tohoto benefitu nižší. Stejně je tomu tak při obdržení 3 000 Kč v hotovosti.

### **Pohled zaměstnavatele**

Z výsledku je viditelné, že ne všechny případy, kdy poskytl zaměstnavatel zaměstnanci benefit, jsou pro zaměstnavatele žádoucí – v některých případech má nižší

účinné náklady, než kdyby žádný benefit neposkytl (příkladem je příspěvek na rekreaci, který je daňově neúčinný v celé výši a zároveň osvobozen od daně z příjmu fyzických osob u zaměstnance).

Nejvýhodnější formou, při poskytování benefitu ve výši 3000 Kč, je poskytnutí slevy na zaměstnavatelem produkováný výrobek a umožnění využívat služební auto také k soukromým účelům. Nejméně výhodný je pro stejnou výši benefitu příspěvek zaměstnavatele na rekreaci zaměstnance.

### **Pohled daňové povinnosti**

Z pohledu daňové povinnosti je pro finanční úřad, u benefitu ve výši 3 000 Kč, nejvýhodnější situace poplatníka Výchozího, který ve všech případech odvádí nejvyšší daň. Pro porovnání daní u poskytnutí různých benefitů je nejvyšší daňová povinnost při poskytnutí benefitu jako sleva na výrobek zaměstnavatele, využívání firemního vozidla i pro soukromé účely a příjem peněžního vyplácení.

### **Pohled kombinované výhodnosti**

Pro zaměstnance i zaměstnavatele je výhodný benefit 3 000 Kč jako příspěvek na odborný rozvoj, na penzijní připojištění, poskytnutí výrobku za zvýhodněnou cenu a poskytnutí firemního vozidla i pro soukromé účely. Tyto benefity jsou pro zaměstnance osvobozené od daně z příjmu fyzických osob a alespoň z části daňově účinné u zaměstnavatele. Naopak nejméně výhodný je příspěvek 3 000 Kč na rekreaci, jehož celá hodnota je daňově neúčinná a zároveň se zaměstnavateli nezvýšily daňově účinné náklady, protože se nezvýšila poplatníková hrubá mzda.

Tab. 4.17 Výhodnost zaměstnance Výchozího a zaměstnavatele

VÝCHOZÍ ZAMĚSTNANEC					
Hodnota benefitu 55 000 Kč	Hrubá mzda	Přijatá hodnota	Výhodnost	Rozdíl mezi daňově účinnými a neúčinnými náklady	Výhodnost
Benefit	Zaměstnanec			Zaměstnavatel	
Bez benefitu	33 429	25 101		44 796	
Benefit v hotovosti	88 429	62 996	4	63 496	4
Příspěvek na stravování	33 429	80 101	1	-7 352	6
Příspěvek na odborný rozvoj	33 429	80 101	1	99 796	3
Příspěvek na penzijní připojištění	38 429	78 546	2	101 496	2
Příspěvek na rekreaci	68 429	69 216	3	36 696	5
Poskytnutí vlastního výrobku za výhodnou cenu	88 429	62 996	4	118 496	1
Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely	88 429	62 996	4	118 496	1

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 4.17 můžeme vidět, že nejvýhodnější je pro VÝCHOZÍHO zaměstnance poskytnutí benefitu formou příspěvku na stravování a na odborný rozvoj. Méně výhodný je benefit jako příspěvek na penzijní připojištění a poté příspěvek na rekreaci. Nejméně výhodný je benefit jako sleva na koupi výrobku zaměstnavatele za zvýhodněnou cenu, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely a výplata peněz v hotovosti. Na straně zaměstnavatele je toto pořadí jiné, pro něj je nejvýhodnější poskytnutí vlastního výrobku za výhodnou cenu a poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely. Dále potom příspěvek na penzijní připojištění, odborný rozvoj, poté výplata benefitu v hotovosti, méně výhodný je pro něj příspěvek na rekreaci a nejméně výhodný je příspěvek na stravování, kde u něj dokonce daňově neúčinné náklady převyšují náklady daňově účinné.

Tab. 4.18 Výhodnost zaměstnance Alfa a zaměstnavatele

ZAMESTNANEC ALFA					
Hodnota benefitu 55 000 Kč	Hrubá mzda	Přijatá hodnota	Výhodnost	Rozdíl mezi daňově účinnými a neúčinnými náklady	Výhodnost
Benefit	Zaměstnanec		Zaměstnavatel		
Bez benefitu	33 429	<b>27 171</b>		48 900	
Benefit v hotovosti	88 429	<b>65 066</b>	4	63 496	4
Příspěvek na stravování	33 429	<b>82 171</b>	1	-7 352	6
Příspěvek na odborný rozvoj	33 429	<b>82 171</b>	1	99 796	3
Příspěvek na penzijní připojištění	38 429	<b>80 616</b>	2	101 496	2
Příspěvek na rekreaci	68 429	<b>71 286</b>	3	36 696	5
Poskytnutí vlastního výrobku za výhodnou cenu	88 429	<b>65 066</b>	4	118 496	1
Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely	88 429	<b>65 066</b>	4	118 496	1

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Výsledné hodnoty výhodnosti z pohledu zaměstnance ALFA jsou stejné, což dokazuje, že pro poskytování benefitu nezáleží na životní situaci zaměstnance. Z tohoto důvodu bude, pro hodnotovou hladinu benefitu 55 000 Kč, stejný výsledek také pro zaměstnance BETA a GAMA.

Nemění se však ani pořadí výhodnosti z pohledu zaměstnavatele. Vždy je nejvýhodnější poskytnutí vlastního výrobku za výhodnou cenu a poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, dále příspěvek na penzijní připojištění, na odborný rozvoj, výplata benefitu v hotovosti, příspěvek na rekreaci a nejméně výhodný je příspěvek na stravování.

### Shrnutí poskytnutí benefitu ve výši 55 000 Kč

Z dosažených výsledků, které jsme získali při výpočtu přijaté hodnoty při poskytnutí benefitu v hodnotě 55 000 Kč, můžeme usoudit následující. Pro benefit jako takový, není rozhodující, v jaké životní situaci se poplatník nachází (zda je svobodný a bezdětný, ženatý a bezdětný, ženatý s jedním dítětem nebo ženatý se třemi dětmi).

Každý benefit má stejný daňový dopad pro každého poplatníka a to takový, že konkrétním způsobem ovlivní jeho přijatou hodnotu. To se odvíjí podle toho, zda je příjem ve formě benefitu osvobozený od daně z příjmu fyzických osob, či nikoli.

### **Pohled zaměstnance**

Zda je benefit pro zaměstnance výhodný, posuzujeme dle jeho výhodnosti. Ta nám ukazuje, o kolik korun byl reálně navýšen poplatníkův příjem (tj. rozdíl mezi mzdou k výplatě a přijatou hodnotou). Menší číslo výhodnosti značí vyšší čistý příjem z benefitu.

Jako první můžeme s jistotou potvrdit, že poskytnout zaměstnanci benefit je pro zaměstnance výhodné, protože v každé řešené situaci získá nějakou hodnotu nad rámec své mzdy - má tedy vyšší mzdu k výplatě a také vyšší přijatou hodnotu, než kdyby benefit nedostal.

Nejvýhodnější pro poplatníky byl v této hodnotě 55 000 Kč příspěvek na stravování ve formě stravenek (kde zaměstnanec na stravenky nic nepřispíval) a příspěvek na odborný rozvoj ve formě anglického kurzu – daňově maximálně výhodné benefity. Tyto benefity neovlivnily výši jejich hrubé mzdy, daňovou povinnost ani odvody na pojistném a zvýšily poplatníkovu přijatou hodnotu v plné výši 55 000 Kč. Dále to byl příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na rekreaci - daňově výhodné benefity. V tomto případě poplatník musel zdanit a odvést daň z hodnoty benefitu, která převyšovala limit pro jeho uznání jako příjem osvobozený (pro penzijní připojištění je to limit 50 000 Kč/rok a pro rekreaci je to 20 000 Kč/rok). Nejvyšší celkovou přijatou hodnotu získal ve všech případech poplatník Beta, jenž má nejvíce slev na dani a daňové zvýhodnění na tři děti, takže mu ve všech případech vyšla nulová daňová povinnost a vrátil se mu daňový bonus. Naopak nejnižší přijatou hodnotu získal poplatník Výchozí, jenž má jedinou slevu, a to slevu na poplatníka.

Nejméně výhodné je pro zaměstnance v tomto případě výrobek za zvýhodněnou cenu a bezplatné poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely - daňově neutrální benefity. Navýšily hrubou mzdu poplatníků a ti měli vyšší daňovou povinnost a vyšší odvody na sociální a zdravotní pojištění, stejně jako by jim byla poskytnuta výplata 55 000 Kč v hotovosti.



### **Pohled zaměstnavatele**

Z výsledku je viditelné, že ne všechny případy, kdy poskytl zaměstnavatel zaměstnanci benefit, jsou pro zaměstnavatele žádoucí – v některých případech má nižší účinné náklady, než kdyby žádný benefit neposkytl (příkladem je příspěvek na rekreaci, který je daňově neúčinný v celé výši a zároveň je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob u zaměstnance).

Nejvýhodnější formou, při poskytování benefitu ve výši 55 000 Kč, je poskytnutí slevy na zaměstnavatelem produkováný výrobek a umožnění využívat služební auto také k soukromým účelům. Nejméně výhodný je pro stejnou výši benefitu příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnance, kde vychází jeho rozdíl mezi daňově účinnými a neúčinnými náklady dokonce záporný.

### **Pohled daňové povinnosti**

Z pohledu daňové povinnosti je pro finanční úřad, u benefitu ve výši 55 000 Kč, nejvýhodnější situace poplatníka Výchozího, který ve všech případech odvádí nejvyšší daň. Pro porovnání daní u poskytnutí různých benefitů je nejvyšší daňová povinnost při poskytnutí benefitu jako je sleva na výrobek zaměstnavatele, využívání firemního vozidla i pro soukromé účely a peněžní příjem v hotovosti.

### **Pohled kombinované výhodnosti**

Pro zaměstnance i zaměstnavatele je výhodný benefit 55 000 Kč ve formě poskytnutí výrobku za zvýhodněnou cenu a poskytnutí firemního vozidla i pro soukromé účely. Tyto benefity jsou pro zaměstnance osvobozené od daně z příjmu fyzických osob a daňově účinné u zaměstnavatele. Naopak nejméně výhodný je příspěvek 55 000 Kč na rekreaci, jehož celá hodnota je daňově neúčinná a zároveň se zaměstnavateli nezvýšily daňově účinné náklady, protože se nezvýšila poplatníková hrubá mzda.

## 5 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo posoudit, jak poskytnutí benefitů zaměstnancům s vybranou životní situací ovlivní čistý příjem a zda je pro ně výhodný jejich přínos formou peněžního plnění, kdy je tento příjem zahrnut do hrubé mzdy, nebo jako nepeněžní plnění, kdy je větší část benefitů osvobozena od daně z příjmů fyzických osob. K této komparaci byly použity modelové benefity: daňově maximálně výhodné – příspěvek na stravování, na odborný rozvoj a penzijní připojištění, daňově výhodný příspěvek na rekreaci a daňově neutrální - poskytnutí slevy na výrobek produkováný zaměstnavatelem a poskytnutí služebního auta pro soukromé účely.

Při výpočtech se vycházelo z průměrné měsíční mzdy za tři čtvrtletí roku 2019, dle ČSÚ a dvou limitů pro daňově osvobozenou hodnotu benefitu – 3 000 Kč, resp. 55 000 Kč.

Práce je rozdělena do pěti logických částí, přičemž první a poslední částí jsou Úvod a Závěr. Obsahová náplň začíná teorií daňového systému, konkrétně důchodové daně, se zaměřením zejména na daň z příjmů fyzických osob, jejíž charakteristika byla nezbytná pro výpočty v praktické části této bakalářské práce. V této části jsou definovány také základní pojmy daňové teorie, nezbytné pro praktickou část práce. Jedna z částí je věnována charakteristice vybraných zaměstnaneckých benefitů, které jsou pro práci taktéž důležité. Tyto benefity byly popsány spolu s daňovými dopady jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele a tvořily podklad pro vypracování praktické části. V té je provedena komparace daňového dopadu a čisté mzdy při různých životních situacích vybraných poplatníků a také z pohledu zaměstnavatele a daňové účinnosti a neúčinnosti nákladů na poskytnutí benefitů.

Poslední část praktické části je věnována vyhodnocení získaných výsledků a jejich zdůvodnění.

Na základě dosažených výsledků lze zkonstatovat, že při rozhodování zaměstnance při výběru benefitu jako peněžní nebo nepeněžní plnění, je pro něj výhodnější benefit nepeněžní, přičemž nejvýhodnější je takový, který je plně osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Pro zaměstnavatele se tento výběr benefitu může lišit, pro něj je nejvýhodnější takový benefit, při jehož poskytnutí zaměstnavatel má nejvyšší daňově účinné náklady. Bakalářská práce také obsahuje kombinovanou výhodnost vybraných benefitů pro zaměstnance i zaměstnavatele. Co se týče daňových povinností

a odvodů na sociální a zdravotní pojištění je na tom vždy takový poplatník, který uplatňuje nejvíce slev na dani a také daňové zvýhodnění na děti. Naopak nejvyšší daňovou povinnost a odvody má poplatník, který má pouze jedinou slevu, a to slevu na poplatníka. Daňová úspora zaměstnavatele je vždy stejná, bez ohledu na to, jakému poplatníkovi daný benefit poskytne. V práci se nerespektuje reálnost a kumulativní náklady pro zaměstnavatele.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

BLÁHA, Jiří, Aleš MATEICIUC a Zdeňka KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP BOOKS, 2005. 284 s. ISBN 8025103749.

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady*. 2. rozšířené vydání. Praha: ESAP, 2019. 280 s. ISBN 978-80-905899-8-8.

KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 7. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. 272 s. ISBN 978-80-7598-165-3.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2018. 192 s. ISBN 987-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2019, úplná znění k 1. 1. 2019*. 29. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2019. 288 s. ISBN 987-80-271-2274-5.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity, čili, Sociální fond v praxi*. Praha: Soudy, 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2019*. 27. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. 400 s. ISBN 978-80-7554-191-8

ŠIROKÝ, Jan. *Základy daňové teorie s praktickými příklady*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 128 s. ISBN 978-80-7478-785-0.

VANČUROVÁ Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2018*. 14. aktualizované vydání. Praha: VOX, 2018. 404 s. ISBN 978-80-87480-63-2.

## Elektronické dokumenty a ostatní

Benefity tak, jak je asi neznáte [online]. monster.cz, 2019 [cit. 26. března 2020]. Dostupné z: <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/benefity-usa>

Dejte si šlofika, aneb proč byste v práci měli spát [online]. morethanoffice.eu, 2019 [cit. 26. března 2020]. Dostupné z: <https://www.morethanoffice.eu/cs/clanky/dejte-si-slofika-aneb-proc-byste-v-praci-meli-spat>

Cafeteria systém [online]. businessinfo.cz, 2017 [cit. 2. února 2020]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/necekejte-zadnou-kavu-cafeterie-pomaha-firmam-s-benefity-pro-zamestnance/>

Daňová kvóta a složená daňová kvóta [online]. penize.cz, 2020 [cit. 20. února 2020]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/danova-kvota>

Daňově nejvýhodnější stravenka má hodnotu 123 Kč [online]. Mesec.cz, 2019 [cit. 6. března 2020]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/aktuality/danove-nejvyhodnejssi-stravenka-ma-hodnotu-123-kc-vetsina-ma-ale-stravenky-do-100-kc/>

Dělení benefitů podle daňové výhodnosti [online]. az-data.cz, 2018 [cit. 8. května 2020]. Dostupné z: <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>

Druhý pilíř penzijní reformy České republiky [online]. ucetni-portal.cz, 2016 [cit. 3. března 2020]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/druhy-pilir-penzijni-reformy-skoncil-co-se-bude-dit-dal-1856-a.html>

Průměrné mzdy za 3 čtvrtletí 2019 [online]. czso.cz, 2019 [cit. 26. ledna 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2019>

Netradiční zaměstnanecké benefity [online]. eurozpravy.cz, 2019 [cit. 26. března 2020]. Dostupné z: <https://eurozpravy.cz/ekonomika/ceska-republika/248620-netradicni-zamestnanecke-benefity-tyto-jsou-mezi-cechy-nejpopularnejsi/>

Sabatikl [online]. biznisto.cz, 2019 [cit. 26. března 2020]. Dostupné z: <https://biznisto.cz/co-je-sabatikal/>

Slevy na dani [online]. czso.cz, 2020 [cit. 26. března 2020]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/slevy-na-dani/>

Trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů [online]. praceamzda.cz, 2018 [cit. 26. března 2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu>

Volný čas jako zaměstnanecký benefit [online]. finance.cz, 2017 [cit. 26. března 2020]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/485745-volny-cas-jako-zamestnanecky-benefit/>

## **Bakalářské práce**

LICHOVNÍKOVÁ, Simona. *Stanovení a posouzení daňových aspektů při poskytování zaměstnaneckých benefitů*. Ostrava, 2018. Bakalářská práce. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, Katedra financí.

STRATILOVÁ, Natálie. *Stanovení a posouzení daňových aspektů při poskytování zaměstnaneckých benefitů*. Ostrava, 2018. Bakalářská práce. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, Katedra financí.

KOTÍKOVÁ, Tereza. *Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů*. Brno, 2019. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Katedra financí.

## **Legislativa**

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

## Seznam zkratk

DPFO	Daň z příjmů fyzických osob
DPPO	Daň z příjmů právnických osob
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GDPR	General Data Protection Regulation
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
písm.	Písmeno
Sb.	Sbírka
SP	Sociální pojištění
tab.	Tabulka
ZP	Zdravotní pojištění

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 29.5.2020

Kateřina Golková  
Kateřina Golková



## **Seznam příloh**

Příloha 1 Tabulkové shrnutí dosažených výsledků při poskytnutí benefitu ve výši  
3 000 Kč a 55 000 Kč